بسم الله الرحمن الرحيم

اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية :

دراسة سوسيولوجية في ضوء بعض قيم العمل

Attitudes of Youth Trainees at Vocational Training Corporation Toward Governmental Occupations:

A Sociological study on Light of Work Values

إعداد

بيان خالد الطلافيح

٢٠٠٥٧٧٠٠٠٥

إشراف الأستاذ الدكتور

عبدالخالق الختاتنة

حقل التخصص – علم الاجتماع

١٥ رجب ١٤٣١هـ

٢٠١٠،٦،٣٠ م

اعدت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع

في جامعة اليرموك

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

لجنة المناقشة

اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية :

دراسة سوسيولوجية في ضوء بعض قيم العمل

Attitudes of Youth Trainees at Vocational Training Corporation Toward Governmental Occupations: A Sociological study on Light of Work Values

إعداد

بيان خالد الطلافيح

٢٠٠٥٧٧٠٠٠٥

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات منح درجة الماجستير في علم الاجتماع و الخدمة الاجتماعية في كلية الآداب بجامعة اليرموك

اعضاء لجنة المناقشة

١- أ.د عبد الخالق الختاتنة .... مشرفاً و رئيساً

٢- أ.د عبد العزيز الخزاعلة .... عضواً

٣- د. محمد الحوراني .... عضواً

٤- د. عبد الحكيم الحسبان .... عضواً

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الاهداء

الى اصحاب الدعاء المستجاب ... امي و ابي

الى أمل المستقبل .. اخوتي : حازم و باسل و بشار

الى قرة العين و مهجة الفؤاد ... زوجي

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الشكر و التقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ ... و قَلَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَ عَلَى وَالِدَيَّ وَ أَنْ أَعْمَلَ صَلِحاً تَرْضَاهُ وَ أَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾ النمل :١٩ .

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات و على نبيه أفضل الصلوات .. فبحمده و توفيقه تم الانتهاء من هذا الجهد , فله سبحانه الشكر اولا و اخيرا , ثم الشكر و التقدير لوالدي الحبيبين – حفظهما الله – و بلغني الله برهما و رضاهما , و ايضا الى الذي كان خير سند و عضد لي زوجي العزيز .

و الشكر الجزيل الى الاستاذ الدكتور عبد الخالق الختاتنة المشرف على هذه الرسالة , و ذلك لدعمه المتواصل و توجيهه و مساندته و تحمله و سعة صدره و اسلوبه الراقي في التعامل , فلا غرابة في ذلك فهو أهل لكل خير , فاسأل الله ان يجزيه خير جزاء .

و اشكر جميع اساتذتي في قسم علم الاجتماع في جامعة اليرموك , الذين كانوا لي خير موجه و مرشد في كل أمر يتعلق بهذه الدراسة , فلهم جزيل الشكر و التقدير و العرفان بالجميل , فجزاهم الله خير جزاء , و اسأل الله ان يرزقنا العلم النافع و يلهمنا العمل الصالح المقبول , و صلى الله و سلم على حبيبنا و شفيعنا سيدنا محمد و على آله و صحبه و سلم .

الباحثة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المحتـــوى

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

* قائمة الجداول :

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

	الاقتصادية للعمل و المجموع الكلي لهما	
٢٠	نتائج تطبيق اختبار (Independent Samples Test) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاقتصادية للعمل تبعا لمتغير الجنس	٩٣
٢١	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل تبعا لمتغير العمر	٩٤
٢٢	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل تبعا لمتغير الدخل الشهري	٩٥
٢٣	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجـاهات افراد عينة الدراســة نحو الوظــيفة الحكومــية في ضوء الــقيم الاقتصـــادية للعـــمل تبعـــا لمتغير مدة التدريب	٩٦
٢٤	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجــاهات افراد عينة الدراســة نحو الوظــيفة الحكومــية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل تبعا لمتغير نوع المهنة	٩٧
٢٥	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لجميع فقرات مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية للعمل و المجموع الكلي لهما	٩٩

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

* **قائمة الملاحق :**

أ-	نموذج الاستبيان .
ب-	خطاب من قسم علم الاجتماع في جامعة اليرموك الى مراكز التدريب المهني .
ج-	معلومات عن مراكز التدريب المهني التي اعتمدت عليها الدراسة . و المصدر : التقرير السنوي لمؤسسة التدريب المهني ٢٠٠٨ .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

* ملخص الدراسة :

الطلافيح , بيان خالد . اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية : دراسة سوسيولوجية في ضوء بعض قيم العمل . رسالة ماجستير بجامعة اليرموك . ٢٠١٠ (المشرف : أ.د عبد الخالق الختاتنة)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء بعض قيم العمل و هي قيم الاندماجية للعمل , و القيم الاقتصادية , و القيم الاجتماعية , و قيم الدافعية للانجاز . و تكونت عينة الدراسة من ٤٤٧ من الشباب المتدربين في مراكز مؤسسة التدريب المهني التابعة لمحافظة اربد , بواقع ٢٩٢ ذكور , و ١٥٥ اناث , و تمّ الاعتماد على خمسة مراكز تابعة لمحافظة اربد , و هي مركز التدريب المهني حكما , و مركز التدريب المهني الرمثا , و مركز التدريب المهني المشارع , و مركز التدريب المهني اربد , و مركز العلوم و تكنولوجيا الحاسوب .

أهم النتائج التي توصلت الدراسة لها , انها بينت تأثير قيم العمل التي اخذت بها الدراسة بدرجة كبيرة على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية , و المتمثلة في قيم الاندماجية في العمل , و القيم الاقتصادية , و القيم الاجتماعية , و قيم الدافعية للانجاز . و اوضحت الدراسة وجود أثر لمتغير الجنس على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية لصالح الاناث في ضوء قيم الاندماجية في العمل, والقيم الاجتماعية , و قيم الدافعية للانجاز , في حين وجدت الدراسة اثر لمتغير الجنس على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية لصالح الذكور في ضوء القيم الاقتصادية . و بينت الدراسة عدم وجود اثر لمتغير العمر على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل , و القيم الاقتصادية , و القيم الاجتماعية . في حين وجدت الدراسة اثر لمتغير العمر على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز . كما اوضحت الدراسة عدم وجود اثر لمتغير الدخل الشهري على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية , و القيم الاقتصادية , و القيم الاجتماعية , قيم الدافعية للانجاز . و اوضحت الدراسة وجود أثر لمتغير مدة التدريب على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية , و القيم الاقتصادية , و قيم الدافعية للانجاز , بينما لم يوجد اثر لمتغير مدة التدريب على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية . و اخيرا بينت الدراسة وجود اثر لمتغير نوع المهنة على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية , و القيم الاقتصادية , و القيم الاجتماعية , و قيم الدافعية للانجاز.

الكلمات المفتاحية : اتجاهات , قيم عمل , شباب متدربين , وظيفة حكومية , مؤسسة التدريب المهني .

© Arabic Digital Library, Yarmouk University

Abstract

Talafih , bayan khaled . Attitudes of Youth Trainees at Vocational Training Corporation Toward Governmental Occupations : A Sociological study on Light of Work Values . master thesis in Yarmouk University ٢٠١٠ (Supervised by . Prof. Abdelkhaleg Al-Khatatneh).

This study aims at identifying the attitudes of youths who is training in Vocational training Corporation toward governmental occupations beside some of work values , such as integration values , economic values , social values , and motivational achievement values . For this purpose , (٤٤٧) youths were chosen deliberately with (٢٩٢ males and ١٥٥ females) , and the corporations which chosen in this study was the corporations in Irbid city, Hakama Vocational Training Center , Al- Ramtha Vocational Training Center , Al- mashara Vocational Training Center , Irbid Vocational Training Center , and information technology institute .

The results of the study are identifying the relation between the attitudes of the youths who is training in vocational training corporation toward governmental occupations beside some of work values such as : integration values , economic values , social values , and motivational achievement values .and there is significant relationship between the variable of sex on the attitudes of the samples toward governmental occupations for females beside integration values , social values , and motivational achievement values .but there is no significant relationship between the variable of sex on the attitudes of the samples toward governmental occupations for males beside economic values . the result show that there is no significant relationship between the variable of age on the attitudes of the samples toward governmental occupations beside economic values , integration values, and social values . but there is significant relationship between the variable of age on the attitudes of the samples toward governmental occupations beside motivational achievement values . and the results show that there is no significant relationship between the variable of income on the attitudes of the samples toward governmental occupations beside economic values , integration values, social values , and motivational achievement values .the results show that there is significant relationship between the variable of time of training on the attitudes of the samples toward governmental occupations beside motivational achievement values , integration values , and economic values, but there is no significant relationship between the variable of time of training on the attitudes of the samples toward governmental occupations beside social values . the result show that there is significant relationship between the variable of job kind on the attitudes of the samples toward governmental occupations beside motivational achievement values , integration values , economic values , social values .

Key words : Attitudes , work values , Youth Trainees , Governmental Occupation , Vocational Training Corporation.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الأول

* مقدمة الدراسة

* أهمية الدراسة

* مشكلة الدراسة

* أهداف الدراسة

* تساؤلات الدراسة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المقدمة :

تحتل الاتجاهات اهمية كبيرة في علم الاجتماع للصلة الوثيقة بين ما لدى افراد المجتمع من اتجاهات , و مــا ينشأ عن هذه الاتجاهات من انمــاط سلوك , او معايير , او قيم تحدد طبيعة تعامل الافراد مع المحيط الاجتماعي الذي يعيــشون فيه , و ايضــا تعتبر الاتجاهات عنصر اســاسي في تفسير و توجيه الــسلوك و التنبؤ به , حــيث بينت الدراســات أهمية مفهوم الاتجاهات في حياة الافراد , لان اغلب فعالــيات الفرد الاجــتماعية و الاقتصادية و الثقافية تعمل على تكوين الاتجاهات , او تغييرها , او تعديلها , او قياسها , من اجل تحقيق التقدم في كل مجال من مجالات الحياة .

و يشكل العــنصر البــشري فــي أي مجتمع الركيزة الأساسية للنمو والتطور، حيث ان الفرد هــو وسيلــة التنميــة وهدفهــا، وهــو الذي يــقع عليه عبء استغلال كافة المــصادر الطبيــعية واســتخدامها لمصلحة المجتمع ، ولا يستطيع أن ينهض بهذا الدور ما لم تكن هناك تنمية لقدراته ومهاراته العقلية والبدنية لأداء هذا الدور .

و التدريب هو العملية الانسب التي يتم من خلاله توجيه الفرد , و تنمية إمكانياته وقدراته في العــمل والإنتــاج إلى أقصى حد ؛ ولذلك يعتبر التدريب غاية في حد ذاته بقدر ما هو وسيلة لتحقيق أهداف مــتعددة ، لأنه يســهم فــي تزويد الفرد بالمهــارات والخبرات العملية وتعريفه بالتطورات الفنية في نطاق عملــه ، هذا فضلا على أن التدريــب يعــمل على توفير احتياجات المجتــمع من العامــلين والفنيين الذين يمكن لهم وضع إمكانياتهم في خدمة المجتمع .

و يعتبر التدريب في الوقت الحالــي موضوع اساســي من موضوعات علم الاجتماع المهني و علم اجتماع التنظيم لما له من اهمية في تزويد المتدربيــن بالمعارف , و المهارات

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

و المعلومات عن طبـيعة عملهم , و تحسين و تطـوير مهاراتهم و قدراتهم , و مـحاولة تغير سـلوكهم و إتجاهاتهم بشكل ايجابي .

و تعد مؤسسـة التدريب المهني من اهم الجهات التي تهـتم بشؤون الافراد و خصوصا فئة الشبـاب , حيث تعمل على تقديـم سياسات و برامج تدريبية يكتسب مـن خلالها الشباب المهارات , و التقنيـات اللازمة للعمل من خلال تقديـم برامج تدريبيـة تـشجـع الشـباب علـى العمـل الـيدوي بالتعاون مـع المؤسـسات الاخرى الـتي تـستفيد مـن خبـرات الشـبـاب و مـهاراتهم , حيث تتوفر العديد من المهن و الوظائف التـي يحتاجها المجتمع و التي تتطلب وجود ايدي عاملـة مدربة , و المحاولة فـي سد فجوات البطـالة فـي بعض المهن التي يجب ان يشغلها عماله متخصصة من الشباب تسهم في عملية تقدم المجتمع . و ان تـخصيص او تقسـيم العمل يعـطي أهمية كبـيرة فـي العملية التنموية التي تتطلب توزيع الافراد في المهن وفق الخبرات و المهارات المكتسبة ؛ و ان هذا الاسـلوب في العمل يؤدي الى تحسـين سلوك الافراد العاملين و إكتسابهـم لإتجاهـات مساندة لسلوكياتهم في العمل .

ان اهـم الامور التـي يكتسبها الفرد من مجـتمعـه من خلال عمله و تفاعلـه مع الآخرين هي الاتجاهات , و يعبر مفهوم الاتجـاه عن القيم , و الافكار , و العـادات التـي يكتسبها الفرد من بيئته الاجتماعية , أهمها وسائـل الاعلام , و الاسرة , و القيـم المرتبطة بالعمل؛ حيث ان لها تأثير على اختيار الفرد لمهنة دون اخرى , إعتمادا على ما توفره المهنة من خصائص و مميزات ؛ لان ترسـيخ قيمة العمـل لدى الفرد مهـما كان نوع هذا العمل أمر مهم لزيادة إنتاجية الفرد . والواقع يدلل علـى أن هناك علاقة بين مستوى منظومة قيم العمل في مجتمع ما , وبين مستوى تطور في هذا المجتمع. فكلمـا ارتفع مستـوى الالتـزام

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

بمنظومة القيم، ارتفع معها مستوى التنمية الاقتصادية الاجتماعية في المجتمع . و تعتبر منظومة القيم من اهم الجوانب التي تتأثر بالتغيرات الاجتماعية , و الثقافية , و الاقتصادية مما يؤدي الى تغير إتجاهات الافراد تبعاً لهذه التغيرات ؛لان القيم تعبر عن المعتقدات و الافكار التي يتبناها الفرد تجاه الامور المختلفة ؛ فهي متغيرة بكل اشكالها التي تحدد سلوك و اتجاهات الافراد , و اهم اشكالها هي قيم العمل التي ركزت عليها الدراسة الحالية .

تعبر قيم العمل عن العائد الذي تعطيه المهنة للفرد كالهوية , و المركز الاجتماعي , و تحدد علاقة الفرد مع الآخرين في المجتمع , و اهم ما يميز قيم العمل بأنها متغيره , و تختلف من مرحلة الى اخرى من مراحل تطور المجتمع , و قد يكون السبب في ذلك تأثير التطور و التكنولوجيا الحديثة على الحياة الاجتماعية , و دخولها في المهن و الوظائف , حيث اصبحت بعض المهن لا تتناسب مع التغيرات الحديثة والقيم التي ظهرت نتيجة لها , و اصبح هناك تفضيل مهن على اخرى و دخول مهن جديدة الى المجتمع . ان هذه الصفة الدينامية التي تتميز بها قيم العمل تؤثر في تحديد اتجاهات الافراد نحو العمل في مهن معينة , و تفضيلها على مهن اخرى على اساس الحوافز , و التسهيلات التي تقدمها المهن للافراد العاملين و التي توفر لهم المستوى الاجتماعي المرغوب به في المجتمع . و ان الاتجاهات تتشكل في البيئة الاجتماعية الثقافية , و من خلال تفاعل الفرد مع الآخرين بما يملك من قدرات و مهارات ؛ لذلك تعتبر الاتجاهات نتاج لعملية التنشئة الاجتماعية , حيث يتكون لدى كل فرد و هو ينمو اتجاها نحو الافراد , و الجماعات , و المؤسسات , و

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الـــموضوعات الاجتماعية , و ان كل ما يقع في المـــجال البيئي للفرد يمكن ان يكون اتجاه من اتجاهاته .

و ابرز الموضوعات التـــي كوّن الافراد اتجاها نحـــوهـــا هي " الوظيفة " ؛ حيـــث تسمح الاتجاهات بالتنبؤ لاستجابة الافراد لبعض الموضوعـــات التـــي تهتم بـــالفرد , لهذا ان محاولة فهم الشباب و اتجاهاتهم , يتطلب دراسة الاطر المرجعية التي يختار في ضوئها الفعل في مختلف المواقف الاجتماعية , فالاتجاهات تتشكل و تكتسب خلال عملية التنشئة الاجتماعية و ما ينتج عنها خبرات في الحياة ؛ حيث تتبلور شـــخصية الفرد و تتـــخذ نمط متكرر يتميز باتجاهات و مواقف معينة في الحيـــاة . و بالتالي فان المجتمعات في الغالب تتجه انظارها و آمالها الى قطاع الشباب , فهم اســـاس المجتـــمع لمواجهة متطلبـــات بـــناء المـــستقبـــل .

و بما ان المجتمع الاردنـــي تزداد فيه نسبة الشباب , فقد كان من الطبيعي ان يحظى باهتمـــام كبير في خطط التنمية , و تمثـــل هذا الاهتمام فـــي انشاء العديد من المـــراكز , و المؤسسات في جميع انحاء المملكة بهدف اكساب الشباب المعارف و المهـــارات , للاسهـــام الشباب الفعال في الحياة الاجتماعية عن طريق تزويدهم بالاتجاهات , و القيم , و المهـــارات التي يعتبرها المجتمع ايجابية في بناء و تطور المجتمع .

و من هنـــا تنطلق هذه الدراسة في معرفة اتجاهات الشباب نحو الوظائف الحكومية من منظور قيم العمل , على اساس ان القطـــاع الحكومـــي يتميز بعدة ممـــيزات تجعل من بعض الشباب يفضلونه على القطاعات الاخرى ؛ حيث ان الشباب المتدربيـــن في مؤسسة التدريـــب المهنـــي هم عنصر اساسي في هذه الدراسة , و تقوم هـــذه المؤســـسة فـــي رفع مســـتواهم المهنـــي و تأهلهم لسوق العمل , و تعتبـــر مؤسسة التدريب المهنـــي من ابرز المؤســـسات

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الاجتماعية الـــتي تقدم خدمات اجتماعية , و تساهم في رفع مستوى الشباب من خلال تعليمهم و إكسابهم مهارات مهنية متطور , و إكتسابهـــم للعديد من قيم العمل التــــي سوف تعتمد هذه الدراسة علـــى بعض منها و هي : قيم الاندماج في العمل , و قيم الدافعية للانجاز , و القيم الاجتماعية للعمل , و القيم الاقتصادية للعمل .

*** أهمية الدراسة :**

تظهر اهمية هذه الدراسة فـــي تناولها أهم مكونات الثقافة الانـــسانية و هـــي القيم , والاتجاهات , خصوصا على المـــستوى العلـــمي و المهني ؛ عـــلى اعتبار ان الحياة المهنية و العملية ؛ تشكل مصدر مهم للتنـــشئة القيميـــة , الامر الذي يـــفيد بالتعـــرف علــــى ثقافة , و اتـــجاهات , و سلـــوك , و اخلاقيات الافـــراد المهـــنية عبـــر التغـــيرات و التحـــولات الاجتماعية المتسارعة , و التعـــرف على درجة صمودهـــا امام حالة التفكـــك القيمـــي داخل التـــنظيم المهـــني , و التعرف علـــى قناعـــات العمال السلوكيـــة , و اهدافهم , و تطلعاتهم المستقبلية , الامـــر الذي يفيد بتوفير البيانـــات المطلوبة للافراد العاملين فـــي مجال التوجيه المهني للتخطيط للبرامـــج الارشادية , و الثقافية , و الاجتماعية التـــي يهتم بها المهنيون , و توجـــيه قيميهم نحـــو المزيد من الفاعلية , و الايجابية , و التوازن , و الانسجام ؛ و بالتالي الاستفادة من ذلك في توجيـــه ســـلوكهم , و اتجاهاتهم , و تحديد الغايات المثلى في الحياة .

و تبـــرز اهمية هذه الدراسة من خلال الاهمية التـــي يكسبها الافراد العامليـــن داخل المؤسسات المهنية ؛ حيث ان الافراد هـــم الغاية في عملـــية التنمية و يجب توظيفهم و رفع كفائتهـــم و قدرتهم على العمل ؛ حيث تبرز اهمية هذه الدراسة فـــي إلقاء الضوء على الدور

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الذي تقوم به مؤسسات التدريب في تنمية القوى العاملة و متابعة مراحلها و المحافظة على مستوى اداء افرادها و توجيههم نحو بيئة العمل المناسبة لهم .

و من خلال ما تقدم تتمثل اهمية الدراسة في النقاط التالية :

١- تظهر اهمية الدراسة من خلال توضيح إتجاهات الشباب , و ميولهم نحو الوظائف في المجتمع الاردني ؛ لاهمية موضوع الاتجاهات , و ان لها دور في توجيه سلوك الفرد و إصدار احكامه على الامور المختلفة مما يؤثر على مكانته و دوره في المجتمع ؛ و على ذلك فان الاتجاهات الإيجابية التي يتبناها الشباب نحو الوظيفة الحكومية قد تساهم في تنمية المجتمع.

٢- تظهر اهمية هذه الدراسة في تناول دور قيم العمل , و توضيح كيف تؤثر على اتجاه الشباب نحو العمل بشكل عام , و كيف تؤثر على سوق العمل في المجتمع من حيث تطور المهن و إزدياد متطلباتها الى جانب تطور المجتمع .

٣- تظهر اهمية هذه الدراسة في إظهار مؤسسة التدريب المهني كأحد اهم المؤسسات التي تدعم و تدرب الشباب الاردني , و تعطي هذه الدراسة صورة عن اهمية هذه المؤسسة في اعداد اليد العاملة المدربة لمختلف المهن في سوق العمل الاردني و تقديم خدمات الارشاد و الدورات التدريبية لرفع الكفاءة الانتاجية في سوق العمل الاردني .

٤- تظهر اهمية هذه الدراسة في افادة الجهات المعنية من النتائج و التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة , و سوف تفتح المجال للبحث بصورة اعمق لموضوع الدراسة من قبل الباحثين و الاجتماعين .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

*** مشكلة الدراسة :**

تتمثل مشكلة الدراسة في توجـــه الشباب الاردني نحو الوظيفة الحكومية , على الرغم من أهمية هذه الوظيفة على الصعيد الاجتماعي و الاقتصادي من جهة , و تزايد أهمية العمل فـــي القطاعات الاخرى و منافستها للقطـــاع الحكومي من جهة أخرى , و كذلك فـــي النظرة الاجتماعية للعمل الحكومـــي و بما تتميز به من مميزات خاصة مقارنة بالقطاعات الاخرى . حيث يحمل المجتمع الاردني ثقافة اجتماعية متوارثة تعطي أهمية خاصة للعمل الحكومـــي , الى جانب التطورات الاجتماعية و الاقتصادية التي مرّ بها المجتمع الاردني و ادت الى تغير توجيهات الافراد نحو العمل بشكل عام .

و بشكل دقيق تسعـــى هذه الدراسة الى معرفة اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية , و القيم الاجتماعية , و القيم الاقتصاديـــة , و قيم الدافعية للانجاز ؛ و كذلك تقوم هذه الدراسة الى معرفة اتجاهات الشباب المتدربـــين في مؤســـسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية لجميع بنود القيم السابقة في ضوء متغير الجنس , و العمر , و الدخل الشهري للاســـرة , و مدة التدريب , و نوع المهنة التي تتدرب عليها .

و على ضوء ذلك تكمن تساؤلات الدراسة في مايلي :

١. ما اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل ؟
٢. ما اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل ؟

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

٣. ما اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاجتماعية للعمل ؟

٤. ما اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز ؟

٥. ما اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل , و القيم الاجتماعية , و القيم الاقتصادية , و قيم الدافعية للانجاز تبعا للمتغيرات التالية : الجنس , و العمر , و الدخل الشهري للاسرة , و مدة التدريب , و نوع المهنة التي تتدرب عليها ؟

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

*** أهداف الدراسة :**

تظهر أهداف هذه الدراسة في النقاط التالية :

١- معرفة اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل .

٢- معرفة اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل .

٣- معرفة اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاجتماعية للعمل .

٤- معرفة اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز .

٥- معرفة اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل , و القيم الاجتماعية , و القيم الاقتصادية , و قيم الدافعية للانجاز تبعا للمتغيرات التالية : الجنس , و العمر , و الدخل الشهري للاسرة , و مدة التدريب , و نوع المهنة التي تتدرب عليها .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الثاني

* نظرية الفعل – تالكوت بارسونز .

* مفاهيم الدراسة .

* الدراسات السابقة :

أ- الدراسات العربية .

ب – الدراسات الاجنبية .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

فـــي هذا الفصل سوف يتم التطـــرق الى قسميـــن , الاول و هو الخلفية النظرية للدراسة و عـــرض للنظرية بالاضافة الـــى تناول مفاهيم الدراسة , و الثـــاني هو عـــرض للـــدراسات السابقة لهـــذه الدراســـة ؛ حيث سوف يتم عـــرض نبذة عن افكـــار تالـــكوت بارسونز الخاصة بالفعل الاجتماعي و التوجيهـــات القيمية , بـــالاضافة الى عرض للدراسات السابقة التي اعتمدتها هذه الدراسة , و ايضا التعليق على الدراسات السابقة .

*** مفاهيم الدراسة :**

<u>* اولاً : المفاهيم النظرية : –</u>

١- الاتجاهات :

ان مفهوم الاتجاهات من اهم مفاهيم علم الاجتماع , و علم النفس الاجتماعي ؛ حيث ان الافراد يحملـــون بداخلهم عددا كبير من الاتجاهات نحو العديد من الاشياء , و نحو غيرهم من الافراد , و كذلك نحو انفســـهم ايضا , و نحن فـــي جميع جوانب حياتنا الاجتماعية دائما ما نسعى للكشف عن اتجاهات الآخـــرين و إخبارهم عن افكارنا , و محاولة تغيير آرائهم بما يتفق مع الاتجاه الذي نسلكه .

تـــعددت تعـــاريف الاتجـــاه و تنوعـــت , و ورد فـــي (كامل,٢٠٠١) عـــدة تعـــاريف لكبار المفـــسرين , حيث عرفها بالدوين بأنها "الاســـتعداد للقيام بعمـــل ما " , و يعرفها بوجاردوس بأنها " النزعـــة للتصرف سواءً ايجابياً او سلبياً لوضع ما فـــي البيئة التي تحدد قيماً ايجابية او سلبية لهذا التصرف " , اما مورجـــان يذكـــر ان الاتـــجاه هو " الموقف

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

العقلي الذي يوجه السلوك نحو خبرة جدية متأثرة بالخبرات السابقة " , و يعـرف البـورت الاتجاه بأنه " حالة من حـالات التهيـئ العقلي العصبي التي تنظمها الخبرة و تؤثـر تأثيرا ديناميكيـا موجها استجابـات الفرد نحو الموضوعات و المـواقف المختلفة " . و يعـرف بورنـج و لانجفيلد الاتجاه " بأنه الحـالة العقلـية التي توجـه استجابات الفرد " , اما شيف يرى ان الاتجاه " مركب من الاحاسيـس و الرغـبات و المـعتقدات و الميـول التي كونت نمطا مميزا للقيام بعمـل مـا " , اما سـهير كامل فتعـرّف الاتجـاه علـى " انه اسـتعداد مكتـسب مشبـع بالعاطفة يحدد سـلـوك الفـرد إزاء المـواقف , و الموضوعـات , و الاشـخاص التي يتعامل معها في البيئة المحيطة به إما بقبولها او رفضها . (كامل, ٢٠٠١)

و الاتـجاه هو " تـوجيه نحو موضوعات معينـة او مواقف ذات صبغـة انفعاليـة واضحة و ذات دوام نسبي , و يشـير مفهوم الاتجاه الى الاسـتعداد او الميل المكتسب الذي يظهر في سلوك الفـرد او الجمـاعة عندمـا تكون بصـدد تقيـيم شـيئ او مـوضـوع بطـريقة متـسقة و متميزة ." (غيث,١٩٨٠) , و يعرف الاتجـاه في معناه الفضفاض بأنه " توجـه نحو شخص , او مـوقف , او نظـام , او عملية اجتماعيـة ." (مارشال, ٢٠٠٠)

و يعتبر الاتجاه كما تعرفه موسـوعة علم النفس و التحليل النفسي " دافع مكتسب يتضح فـي اسـتعداد وجدانـي له درجة ما من الثـبات يحدد شـعور الفرد , و يلـوّن سلوكـه بالنسبة لموضـوعات معيـنة من حيـث تفضيلها او عدم تفضيلها , فاذا بـالفرد يحبها و يميل إليها (ان كان اتجـاهه نحوها ايجابيا), او يكرهها و ينفر منها (ان كان اتجاهه نحوها سلبيا), اما موضوع الاتـجاه فقد يكون شخصا معينا او جماعة معينة او شعبا

او مادة علمية او مذهبا ايديولوجيا او فكرة او مشروع ما , و هكذا تتعد موضوع الاتجاهات و تتنوع ." (طه و آخرون , ١٩٩٣)

و يرى كل من بتروفيسكي و ياروشفسكي في معجم علم النفس المعاصر , ان الاتجاه "هو استعداد الشخص او نزوعه المسبق في توقع شيئ محدد او موقف محدد , و هو حالة تكفل الطابع المستقر و الهادف للنشاط اللاحق فيما يتعلق بهذا الشيئ . " (بتروفيسكي و ياروشفسكي,١٩٩٦) . و الاتجاه " يشير الى ذلك التنظيم او النسق الفريد الذي يضم كلا من معارف الشخص او معلوماته , و دوافعه او انفعالاته و سلوكه او تصرفاته , التي تتخذ طابع القبول او الرفض لموضوع معين ." (ابو حطب و السيد , ١٩٩٧)

و الاتجاه هو "استعداد مسبق ثابت نسبيا و دائم للسلوك او الاستجابة بطريقة ما تجاه الاشخاص او الاشياء او المؤسسات او القضايا" , و الاتجاه هو "نزعة للاستجابة الى الاشخاص او الاشياء او المؤسسات او القضايا بصورة سلبية او ايجابية ." (عاقل,٢٠٠٣)

و الاتجاه هو "ميل او نزعة يتعلمها الفرد من بيئته الاجتماعية و يستعملها في تقييم الاشياء بطريقة متميزة و متماسكة و بعيدة كل البعد عن التناقض و التنافر ." (دينكن,١٩٨٦)

الاتجاه هو" الاستجابة المكتسبة و الانفعالية لمنبه معين , و الاتجاه استجابة ثابته الى حد ما تشمل على توقع تجربة ما , و الاستعداد لاستجابة معينة دوما ." (رزوق,١٩٨٧) , و الاتجاه هو " ميل استجابة الفرد نحو او ضد موضوع او شخص او فكرة .. الخ " (يونس ,٢٠٠٠)

و الاتجاه حسب معجـم المصطلحـات التربويـة , هو " الموقـف الذي يتخذه الفرد او الاستجابة التي يبديها إزاء شيئ معين او حديث معين او قضية معينة , إما بالقبول او الرفض او المعارضة , نتـيجة لمروره بخبرة معينة او بحكم توافر ظروف او شروط تتعلق بذلك الشيئ او الحدث او القـضية " , و هو مفـهوم يعكس مجموع استـجابات الفـرد , كما تتـمثل في سلوكه نـحو الموضوعات و المواقـف الاجتماعية التي تختلف نحوها استـجابات الافراد بـحكم ان هذه الموضوعـات او المواقف تكون جدليـة بالضرورة , اي تختلف فيها وجهات النظر و تتسم استجابة الفرد بالقبول بدرجات متباينة او بالرفض بدرجات متباينة . (شحاته و آخرون , ٢٠٠٣)

و الاتجاه هو " تكوين فرضي او متغير كامل او متوسط يقـع فيما بيـن المثير و الاستجابة , و هو عـبارة عن استعداد نفسي او تهيئ عـصبي متعلق بالاستـجابـة الموجبة و السالبة نحو اشخاص او اشياء او موضوعات او مواقف او رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة . " (زهران ,٢٠٠٣) , و الاتجـاه كما يعرفه معجم مصطلحات التربية , "هو حالة استعداد عقلي عصبي تم تنظيمها على اساس التجـارب الشخصية , و تعمل علـى توجيـه استجابة الفرد لكل الاشياء و المواقف التي تتعلق بهذا الاستعداد . " (فيلة و الزكي ,٢٠٠٤)

و الاتجاه هو مفهوم يصف الاسـتعداد الداخلـي للفـرد تجاه عنصـر من العالم الاجتماعي , و يوجه السلـوك الذي يعتمده بالمواجهة الحقيقية او الرمزية. "(دورون و فرانسواز,١٩٩٧)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

٢- القيم :

حظي مفهوم القيم باهتمام كبير من علماء الاجتماع الذين اكـدوا على اهمـية القيم في سلوك الفرد , و في اسـتقرار المجتمع او تغيره . و تعتبر القـيم من المفاهيـم الجوهريـة في جميع الميادين الاجتماعية , و الاقتصادية , و السياسيـة , لانهـا ضرورة اجتماعية مهمة فـي العلاقات الانسانية , فهـي معايير و اهداف موجودة في كل مجـتمع , بحيث تـتداخل القيم في اتجاهات الافراد و دوافعهم و تطـلعاتهم , و هي تعبـر عن نفسها من خلال معايـير و قوانين و نظم اجتماعية .

و كان اول اهتمام من المفكرين للقيـم , هو المفكر العربي ابن خلدون , الذي اكد على اهمية القيم في تأكيد العصبيـة و استمرار التعاون و التنافس بين الافـراد من اجل بقاء الجـماعة . و ايضا بدأ اهتمام المفكرين الاوروبيين بالقيم خلال القرن التاسع عشر من خلال مناقـشات و افكار إصلاحية تدور حول طبيعة المجتمع و مشكلاته , حيث يمثل إطـارا قيميا يحكـم علـى التغييرات الاجتماعية و الاقتصادية من خلاله , مثل الثورة الفرنسية و الثورة الصناعية اللتين احدثتا تغيرات جذرية في المجتمع الاوروبي . (مصطفى,١٩٩٧)

تعتبر القيم حقـائق اساسية و هامة في البناء الاجتماعي , و هي تفهم على اساس انها عناصر بنائية تشتق من التـفاعل الاجتماعي , لـذلك هي مبادئ عامة للـسلوك و تكـوّن المعايـير الاجتماعيـة و تعبر عنهـا , و مـن الواضح ان طبيعة القيم التي تجعل الافراد يشتركـون في نفس القيـم تضع المبادئ التنظيمية و الضرورية لتكامل الاهداف الفردية و الجماعية .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

و القيم مصطلح عام في العلوم الاجتماعية , ممكن ان تعني حاجة و رغبة , و ممكن ان تستخدم في حالات تظهر فيها علاقات تفاعلية بين الحاجات و الاتجاهات و الرغبات من جهة , و من الموضوعات اخرى من جهة اخرى ,و القيم هي دوافع تؤثر في افكار الانسان و معتقداته , و هي ضوابط تضع سلوك الانسان في قالب معين يتماشى مع حاجات المجتمع. (غيث ,١٩٨٠)

مفهوم القيم من المفاهيم التي اهتم بها الكثير من الباحثين في مجالات مختلفة, مثل الفلسفة , و التربية , و الاقتصاد , و علم النفس , و علم الاجتماع , و قد ترتب على ذلك نوع من الغموض و الخلط في استخدام مفهوم القيم من تخصص لآخر , ففي علم الاقتصاد يكون الاهتمام الاساسي لمفهوم القيمة هو الاهتمام بالدور الذي تلعبه القيمة في تحديد ثمن الاشياء المادية, و السلع , و تحقيق المطالب الاساسية ؛ بمعنى ان القيم تشير الى الشيئ المرغوب اي له منفعة تلبي مطالب الافراد ؛ لذلك يفعل الافراد اي شيئ للحصول عليها . اما في علم النفس فقد عالج موضوع القيم من خلال التركيز على القيم الفردية ؛ اي مجموعة القيم التي يستوعبها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي , و ان القيم ترتبط بالجوانب العاطفية و الوجدانية للفرد ؛ بمعنى ان علماء النفس اقتصرت نظرتهم للقيم على حدود فاعلية القيم للفرد و سلوكه في الاطار الاجتماعي .

اما مفهوم القيم في الفلسفة , كان محور الخلافات الاساسية بين المدارس الفلسفية المختلفة , حيث ترى الفلسفة المثالية التي اعطت الاولوية المطلقة للقيم بانها مصدر إلهي او عقلاني للانسان و هذا ما ظهر عند افلاطون و كانت , اما الفلسفة التجريبية اعتبرت القيم جزء لا يتجزأ من الواقع الموضوعي للحياة و الخبرة الانسانية ؛ فالاشياء لا ترتبط بقيم

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ساميــة لسبب كامن فيها , بــل هي نتاج اتصالنا‌ا بها و تفاعلنــا معها , يعني انــها تناقض الفلسفة المثالية بنظرتها للقيــم . اما الفلسفة البراجماتيــة هي التي حركت الفلسفــة من الفكر التأملــي و التصوري الــى مجال الفعل الاجتماعي , حيث انها نــظرت الى القيم من خلال النتائج و ترفض الطبيعة المطلقــة للقيم , بمعنى ان القيمة تحدد بواسطة اختيار الشعور , اما الفلسفة الوجودية تتعامل مع الجوهر و الذات و تخص الانسان بالحرية لخلق القيم و تحقيقها . (مصطفى,١٩٩٧)

من هنا نلاحظ ان العلماء و الباحثــين اختلفوا في تحديد مفهوم القيم , و تعتبــر مشكلة تعريف المفاهيم في العلوم الاجتماعية اشكالــية واضحة , و تظــهر اشكالية مفــهوم القيم في وجود تعريفات متنوعة و متــباينة ؛ حيث هناك تعريفات فلســفية , و اجتماعية , و اقتصادية , و سياسية , و تربوية , و هذا ادى الى تشــعب معاني القيم , لان دراسة القيم منذ بدياتها كانت في إطار غير منهجي , و لان موضوع الــقيم تناولته معظم العلوم الاجتماعية و الانسانية , و هذا يعنــي انه تمّ تعريف القيم من اطر فكرية مختلفــة , و كل تعــرف كان متأثرا بالاتجــاه الفكري الذي يتبناه الباحث .

من ابرز التعاريف التي عرفت بها القيم , هو تعريف كلاكــهون , حيث يقول "ان القيم هي تصور واضح او غير واضح, يميز الفرد او الجماعة , و يــحدد ما هو مرغوب فيه, بحيث يسمح لنا الاختيار من بين الاساليب المتغيرة للسلوك و الاهداف الخاصة بالفعل ."

و يعرف تالكوت بارسونز القيم في كتابه " النسق الاجتماعي " , بأن القيم هــي "عنصر في نسق رمزي مشترك , يعتبر معيارا او مستوى للاختيار بــين بدائل التوجيه التــي توجد في الموقف . و هذا يعني ان القيم تمثل معايــير عامة و اســاسية يشارك فيها

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

اعضاء المجتمع و تسهم في تحقيق التكامل و تنظيم انشطة الاعضاء " .(غيث ,١٩٨٠) و

يضيف معن خليل عمر في معــجم علم الاجتماع المعاصر , بأن القيم في علم الاجتماع البارسونزي , ان النظام الاجتماعي يعتمد على الوجود بشكل عام و تعبر مشاركة القيم من قبل الافراد حالة مشروعة , و عامــل يعمل على ترابطهم , و من خلالها يتم اختيار الفعل النهائي , و تتحق الصلة بين النــسق الاجتماعي و نسق الشخصية مــن خلال تبــني القيم و تجذيرها في الذات الفردية بواسطة عملية التنشئة الاجتماعية .(العمر ,٢٠٠٠)

و يرى مالينوفسكـــي القيم بأنها ارتبــاط حتمـــي و قوي بين الكائــن الحي و بعض الاهداف و المعايير و الاشخاص المعنيين الذين يعتبرون وسيلة لاشباع الكائن الحي . (الحسن ,١٩٨٥)

و القيم هي عناصر تركيبية مشتقة مــن التفاعل الاجتماعي , و تشكل المكونات الجوهرية للنظرية الاجتماعية . (دينكن,١٩٦٨), و القيم هي احكام مكتــسبة من الظروف الاجتماعية التي يتشربها الفرد و يحكم بها , و تحدد مجالات تفكيره , و تحدد سلوكه و تؤثر في تعليمه . (زيدان,١٩٨٤), و القيمة هي كل صفة ذات اهمــية لإعتبارات نفسية و اجتــماعية و اخلاقية , تتسم بصفة الجماعة في الاستخدام , و القيمة بصفة عامة تعتبر موجها للـــسلوك او العمل , و معنى ذلك ان مجموعة القيم التي يدين بها الشخص , هي التي تحركه نحو العمل و تدفعه الـــى السلوك بطريقة خاصة , و يتخذها مرجعه في الحكم على سلوكه بأنه مرغوب فيه او غــير مرغوب فيه . (عويضة ,١٩٩٦)

و القيم تكوين فرضي يستدل عليه من خلال التعبير اللفظي و السلوك الشخصي و الاجتماعي , و هي عبـــارة عن معتقدات تحمل تفضــيلات و اهتمامات و موجهــات سلوك

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

, ناشئة عن اختيار حر , و رد فعل لخبرة مكتسبة تحقق اشباع حاجة الانسان , نتيجة عوامل الثواب و العقاب و الاقتداء .(الجبالي,٢٠٠٣)

و القيم هي مجموعة من التفضيلات النفسية لاحكام فكرية و انفعالية يشترك فيها اشخاص , بحيث تعمل تلك التنظيمات في توجتيه دوافع الافراد و رغباتهم في الحياة الاجتماعية لخدمة اهداف محددة تسعى لتحقيقها تلك الفئة .(الهاشمي,١٩٨٩)

و القيم هي مجموعة من المعايير التي تحقق الاطمئنـــان للـــحاجات الانسانية , و كذلك هي معايير للحكم على كل ما يؤمن به المـــجتمع و يؤثر فـــي سلوك افراده و يتم بواسطتها الحكم على شخصـــية الفرد, و مدى صدقه و انـــتمائه للمـــجتمع بأفكـــاره و معتـــقداته . (خميسي,١٩٩٦)

و يرى حلـــيم بركـــات ان القيم " هي المعتقدات حـــول السلوك و الغايات , و اشـــكال السلوك المفضلة لـــدى الناس , فهي تـــوجه مشاعرهم , و تفكيرهم , و مواقفـــهم, و يعتقد ان القيـــم بـــالنسبة لشخص ما , تعني نوعا معينا من السلوك هو افضل من النوع الآخر , او ان غاية مثلى تحدد معنى حياته هي الافضل من غاية اخرى , و يعـــني ان القيمة تشكل مقياسا يوجه سلوكنا و نعتمده في عملـــيات اصدار الاحكام و المقارنة بي البدائل في المناهج و الوسائل و الغايات . " (بركات,٢٠٠٠)

و تعتقد فوزية ذيـــاب ان المفهوم الاجتماعي للقـــيم يرتكز اساسا على المرغوب فيه , و هو يتوقف على ما تحدده الثقافة من معايير , من ناحية الخير و الشر و الصواب و الخطأ .(دياب ,١٩٦٦)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

و يشير محمد عاطف غيث في كتابه " علم الاجـتماع " ان القيم هي العنـاصر الثقافية التي تجعل الثقافات الاخرى صعبة الفهم , او بمعنى آخر هي موضوع الرغبة الانسانية و التقدير , و لذلك تشمل القيم كل الموضـوعات و الظروف و المبـادئ التي اصبحت ذات معنى خلال تجربة الفرد الاجتماعية داخل مجـتمعه .(غيث ,١٩٨٧)

٣- قيم العمل :

يرتبط مفهوم قيم العمل بمفاهيم كثيرة و متنوعة , إلا ان من اكثرها شيوعـا ما يرتبط منها بالكسـب و التعيش , و من دلائل كثرة التعريفات ان قاموس ويبـستر يتضمن عشرين تعريفا للعمل الـى جانب ثلاثين معنى له تتباين في صياغتها تبعا للافعال المندرجة تحت مفهوم العمل , و رغم هذا التـباين في صياغة التعريفات , فأنها تتفق في جوهرها على ان العمل نوع من النشاط , او هو نشاط ذهني او فيزيقـي يبذله الانسان بغية تحقيـق هدف اساسي يتمثل في تحسـين ظروفه المادية و الذهنية .(علام و آخرون ,٢٠٠٧)

و يعتبر مفهوم قيم العمل من الموضوعات الهامة التي تناولها العديد من الدراسات و البحوث في مجال علم الاجتماع عامة , و في مجال السلوك المهني خصوصا . حيث ان القيم ترتبط في طبيعتها و في وظيفتها مع بقية الانواع الاخرى من القيم سواء كانت اجتماعية او اقتصادية ام سياسية او فكرية , بل تدعم بعضها بعضا و تكملـها و تستمد منها بعض الخصائص , كما تتصف قيم العمل باتصالها المباشر بالسلوك التنظيـمي و من ثم فهي تحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين برؤسائهم و مرؤوسيهم و بزملائهم و المتعاملين معهم . (هنا ,١٩٨٦)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

و تعتبر القيم محددا جوهريا من محددات السلوك الانـــساني , اذا تمس العلاقات الانسانية بكافة صورها , فهي ترتبط بدوافع السلوك و اهداف الافــراد الشخصية و التنظيمية .(خروف,٢٠٠٣)

ان قيم العمل تسود بين افراد المنظمة الواحدة على اختلاف الوظائف المهنية التي ينتمون لها , و علـــى حسب مستويات مهاراتهــم , و يــرى البعض ان قيم العمل تختــلف فـــي المهنة الواحـــدة كما هو الحال لاختلاف قيم العمل لمهنة المحاسبين عن قيم العمل لمهنة المهندسين , كذلك فان قيم العمل تختلف بعضها عن بعض في العديد من الوجـــوه , و قيم العـــمل في المنظمـــات الانتاجية هي غير قيم العامل السائدة في المنظمات الخدمـــية , و قيم العمل في المنظمات الحكوميـــة او العسكرية تختلف عن تلك التي يديرها القطاع الخاص , و قيم العمل في المنظمات الزراعـــية تختلف عن قيم العمل في المنظمات التربوية و الاكاديمية . (عبد الله,١٩٩٢)

يعتبر سوبر Super ١٩٧٠ في مقدمة المهتمين بـــموضوع قيـــم العمل في مجال السلوك المهني , فقد عرفها على انها الاشبـــاعـــات التي يبحـــث عنها الرجال و النساء في العمل و الاشـــباعات التـــي قد تكون مصاحبة او نـــاتجة عن العـــمل (منصور ,١٩٨١) , كما اورد (هنا,١٩٨٦) تعريف قيم العمل بأنها تنـــظيمـــات معقدة لاحكـــام عقلـــية انفعالية معممـــة نحو الاشخاص , او الاشياء , او المعانـــي , سواء كان التفضيل الناشئ عن هذه التقديرات المتفاوتة صريحا و ضمنا . و تناول (المصري,١٩٨٦) مفهوم قيم العمـــل بأنها مجـــموعة القواعد و الاسس التي يجـــب على المهني العمل بها و التمسك بها , ليكون ناجحا في تعامله مع الناس , و ناجحا في مهـــنته ما دام قادرا على اكتساب ثـــقة المتعاملين معه من زملاء و

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

رؤساء و مرؤوسين , كما اشار (شموط,١٩٩٠) الى تعريف القيم في مجال العمل بانها القيم التي يتبناها الفرد , و التي تؤثر في دوافع العمل لديه,و تعتبر كـصفات مرغوبة يحقـقها في العمل الذي يطمح إليه , و قد قـامت (علام و آخـرون ,٢٠٠٧) بـتعريف قيم العمل بـأنها مجموعـة الموجهـات السلوكية التـي تحدد سـلوك الفرد داخل عمـله , او فيما يتـعلـق بالنشـاط المهني الذي يمـارسه , و يرى (الطراونة ,١٩٩٠) ان قيم العـمل هي مجموعة من المبادئ و المعايـير التي تحكم سلوك الفرد و الجماعة و ترتبط هذه المبـادئ بتحديد ما هو خطـأ و ما هو صـواب في موقف معين . و ايضا عرفـتها (عـبدالله,١٩٩٢) بأنها مجموعة من المعتقـدات و الاتجاهات التـي توجه سلوك المديرين نحو غايـات او وسائل يختارها هؤلاء الـمديريون لانهم يؤمنون بصـحتها و تحدد النـهج الذي ينتـهجونه فـي انجازهم لاعمـالهم و إداراتـهم لمنظمـاتهم و اتخـاذ لقراراتـهم .

٣- **قيمة الاندماج في العمل :** تشير الى الدرجة التي يشارك بها الفرد في وظائف العمل بطريقة ايجابية , و ايضا تعتبر قيمة الاندماج في العمل عن الرغبة في المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة في العمل . (علام و آخرون ,٢٠٠٧)

٤- **القيمة الاجتماعية للعمل :** ارتباط العمل في تحقيق مكانة اجتماعية متميزة , و دوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي , و ايضا تظهر هذه القيمة في علاقة العمل بالاحترام داخل محيط الاسرة و الاصدقاء و الجيران و المجتمع , و العلاقة بين نوعية العمل و المكانة التي يضيفها على الافراد , و العلاقة بين مكان ممارسة العمل و طريقة ادائه , و دور العمل في تقوية الروابط الاجتماعية و ايجاد مجال جديد للتفاعل و خلق مستوى افضل للحياة . (محادين ,٢٠٠٢)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

٥- القيمة الاقتصادية للعمل : تركز هذه القيمة على العائد المادي للعمل و اولويته ضمن اهتمامات الافراد , و من ضمن مؤشراتها رغبة الفرد في زيادة دخله من العمل الاضافي , و تقييم الاعمال من خلال ما تدره من دخل , و المقارنة بين العائد المادي و درجة الرضا عن العمل و العائد الاجتماعي . (علام و آخرون,٢٠٠٧)

٦- قيمة الدافعية للانجاز : الحاجة الى القيام بالاعمال و الافعال بشكل سليم و تام , اذ تمثل الحاجة هنا الدافع و المحفز للفرد نحو القيام بتصرف معين , و إصراره على الوصول الى درجة رفيعة في العطاء , و بخاصة عندما يتم مقارنة عطاء الفرد مع عطاء فردٍ آخر . (العمر , ٢٠٠٠)

٧- التدريب المهني : هو التدريب الذي يتم في مراكز مختصة تتبع للمؤسسات الانتاجية , و يجري فيها اعداد العمال المهرة في نطاق مهارات ضيقة و متخصصة مرتبطة بحاجة المواقع التي سيعملون بها بعد اكمال فترة التدريب , و هذا التدريب يقتصر فقط على إكساب المهارات اليدوية و التقنية في دورات مركزة تختلف مدتها حسب نوع الاختصاص . (بدوي ,١٩٨٩)

٨- مؤسسة التدريب : هي المؤسسة المسؤولة عن التدريب , و يشير هذا الاصطلاح ايضا الى جهاز حكومي او مركزي مسؤول عن جميع مسائل التدريب على المستوى القومي او الاقليمي او الاقطاعي . (بدوي ,١٩٨٩)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

* **ثانياً : المفاهيم الاجرائية :-**

١- **الشباب المتدربين :** هم الافراد من الذكور و الاناث الذين يتدربون في مؤسسة التدريب المهني و الذين تتراوح اعمارهم بين ١٦-٣٠ سنة .

٢- **الاتجاهات :** هي الميول و التقييمات التي يتبناها الشباب المتدرب في مؤسسة التدريب المهني تجاه المكانة و الاهمية و المردود الاجتماعي للوظيفة الحكومية .

٣- **قيم العمل :** هي ما يجنيه الفرد من مكانة اجتماعية و معنوية و مادية من العمل او المهنة التي يشغلها و التي تلقى قبولا من الافراد الآخرين في المجتمع .

٤- **قيمة الاندماج في العمل :** تدل على انخراط افراد عينة الدراسة في العمل من خلال مدى رغبتهم في تحسين ادائهم و تفاعلهم مع الآخرين و المشاركة في الانشطة المختلفة التي يمارسونها في بيئة العمل .

٥- **القيمة الاقتصادية للعمل :** تدل على النظرة المادية لدى افراد عينة الدراسة للعمل من خلال رغبتهم في زيادة دخلهم و رضاهم عن الاجر الذي يأخذونه مقابل عملهم.

٦- **القيمة الاجتماعية للعمل :** تدل على ما يحققه العمل من مكانة اجتماعية لدى افراد عينة الدراسة , و من خلال ما يحققه العمل من استقرار اجتماعي و رضى وظيفي.

٧- **قيمة الدافعية للانجاز :** تدل على المدى الامور التي تدفع افراد عينة الدراسة من الاهتمام في اعمالهم و انجازها بالصورة المطلوبة من خلال مؤشرات حسن الاداء و المثابرة و المسؤولية و الابداع و العقلانية .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- **نظرية الفعل الاجتماعي : تالكوت بارسونز .**

الفعل الاجتماعي الذي استخدمه تالكوت بارسونز هو كل ضروب السلوك البشري الذي تدفعها المعانـــي التي يكونها الفاعل عـــن العالم الخارجـــي , و هي معانـــي يأخذها فـــي اعتباره و يستجيب لهـــا , و بناءً على ذلك فان الخاصية الجوهرية للفعل الاجتماعي هـــي حساسية الفاعل لمعاني الافراد و الاشياء من حوله و إدراكه لهذه المعانـــي و ردود فعله تجاه المؤثرات التي تنقلها .

و لـــقد تجنب بارسونز الخلط بين الفعـــل الاجتماعي و السلـــوك الفردي , و حاول ان يعمم الفكـــرة بحيث تنسحـــب علـــى اي كيان سواء فرد او جماعة يمكن ان يفسر سلوكه في ضوء المعاني التي يشتمل عليها فعله . (روشيه , ١٩٨١)

و اكد بارسونز على ان الفعل البشري يرتبط بمجالين ليس لهما خصائص الفعل , و لكنهما يشكلان نوعين مختلفـــين من القـــيود عليه , الاول هو البيئـــة الفيزيقية التـــي تشمل المناخ , و المصادر الطبيعية , و الادوات و التقنيات المتاحة , و التركيب البيولوجي للفرد . اما المجال الثاني من القيود يتعلق بالبيئة الرمزية و الثقافية , و هي البيئة التي تحدد الاهداف التي يجب السعي الـــى تحقيقها و الوسائل الملائمة التي تؤدي الى تحقيـــق هذه الاهداف , و تقيّم الحدود التـــي لا يجب ان يتخطاها الفعـــل , و تـــحدد الاولويات و الاختيارات الممكنة , و المستـــوى الثقافـــي هو الذي يكســـب الفعل البشري خاصية التـــفرد بين ضروب الفـــعل المختلفـــة , فالفعل البشري يختـــلف عن كـــل انواع الافعال الاخرى لانـــه ذو طابع معياري رمزي .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

و تتمثل الظاهرة الاساسية في نظرية الفعل عند بارسونز فيما اسماه " وحدة الفعل " , التي عرّفها على ضوء اربع عناصر , أولها انها تدل على وجود فاعل , و ثانيها ان وحدة الفعل تتضمن هدف يتجه إليه الفعل , و ثالثها ان الفعل يحدث في موقف يشتمل على الظروف و الوسائل التي تُحدث الفعـــل , و آخر هذه العناصر هي المعايير , و القيم التي تشكل إختيار الفاعل للوسائل التي تؤدي الى تحقيق الاهداف . (عبد الجواد ,٢٠٠٩)

اما فيمـــا يتعلق بمتغيرات النمط في انساق الفعل , فان هذه الانماط تتخذ طابعاً بنائياً بطريقة معينة , و تدفع الفاعل او تجبره على ان يختار شيئ معين , او ان يختار نوع معين من انواع السلوك دون الاخـــرى . و بناءً علـــى هذا فان الفعل الذي توجهه القيم هو بالضرورة اختيار لشيئ معين و رفض لشيئ آخر .

ان محاولة التألـــيف بين علاقات الجماعة و علاقـــات المجتمع ليست ذات بعد واحد , و إنما متعددة الابعـــاد , و لقد نظر بارسونز الى هذه الابعاد على انها سلسلة من المعضلات تواجه اي فاعـــل , و لقد تـــردد بارسونـــز في تحديد هذه المعضلات بأنها اربع او خمس او ست معضلات , و لكنه في النهاية استطاع ان يحدد اربع معضلات , و ان كل معضلة تطرح امام الفاعل استجابتين , و اطلق عليها بارسونـــز متغيرات النمط , و لقد بدأ بارسونز في تطوير فكرة متغيرات النمط في سياق تحليله للادوار المهنية .

و يوضّح آرفنج زايلين بأن نظرية علمية تتطلب متغيرات , و لذلك يقدم بارسونز بعضا منها في بدائل النمط او متغيـــرات الـــنمط , و قد استنطها من ثنائيـــة تينيس Toennies الجماعة المحلية و المجتمع المعقد , و شكلّها في سلسلة من التوجيهات القيمية البديلة التي يواجهها اي

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

فاعل . ان البدائل او المعضلات و حلولها , من المفترض انها ترتبط بتوقعات دور محددة و بنماذج من النسق الاجتماعي , و يطرحها بارسونز على النحو التالي : (زايتلن , ١٩٨٩)

١- الوجدانية Affectivity مقابل الحياد الوجداني Affective neutrality فإما ان يوجه الفـاعل نفسه لاشـباع حاجات عـاطفية و وجدانية او يكـون محـايدا من الناحية العاطفية و الوجدانية .

٢- الـتوجه نحـو الذات self-orientation فـي مقابل التوجـه نحـو الـموضوع collectivity orientation فقـد يجري الفاعل وراء مصالحه الفردية , او يسعى من اجل مصالح المجموع .

٣- العمومية Universalism مقابل الخصوصية Particularism (الموضوعية مقابل الذاتية) : الفاعـل يرتبط بغيره من الافراد طبقـا لمحكات قابلة للانطباق بصورة متكافئة على الجميع , او طبقا لمعايير منتقاة .

٤- النوعية quality في مقابل الانجاز performance او الاداء , و هذا البديل مشابه لثنائة رالف لنتون الخاصة بالعزو فـي مقابل الانجـاز , بمعنى هل يوجـه الفاعـل نفسه نحو الآخر وفقا لماهية هذا الآخر و الحال التي هو عليها .

٥- التخصص فـي مقـابل التعميم specificity versus diffuseness إمـا ان يرتبط الفاعل بالآخر بحكم كونه يشغل مكانة معينة و محددة او يرتبط به بوصفه شخصا كليا متكامـلا , و يتوقع حدوث البديـل الاول في مكان العمل كما يرتبط العميل بموظف المبيعات على سبيل المـثال , اما الـبديل الثاني فهـو خاصية للاسرة و العلاقـات الاسرية .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

اما فيما يتعلق بالمستلزمات الوظيفية لانساق الفعل , يرى بارسونز ان تحليل الابعاد الوظيفيــة لانســاق الفعل تلقي الضوء علــى العمليات التي تصطــرع داخله , و لقد عرّف بارسونــز وظيفــة اي نسق بأنها مركب من الانشطه يتجــه لاشباع حاجة او حاجات النسق بوصفه نسقا .

و يمكن ان نكتشف في تحليل بارسونز لانساق الفعل عن الطابع المزدوج في التحليل , حيث اولاً , نجد ان اي مركب من السلوك يمكن التعامل معه كنسق فعل (كالدور المهني او الطبقة الاجتماعية) يكون جزءً من كلٍ اشمل يرتبط به بطرق عديدة , و من هذه العلاقة بين الجزء و الكــل تظهر المجموعة الأولــى من حاجات النسق و هي تلك الحاجات التي تتصل بعلاقة النسق ببيئته .

ثانيا ان نسق الفعل ذاته يتكون من اجزاء او وحدات ترتبط ببعضها البعض من خلال عمليتي التباين و التكامل , و تظهر هنا مجموعة من الحاجات هي تلك التي تتصل بتنظيمه الداخلي , و لكي يستكر النسق في ادائه الوظيفي و يحافظ على استمراره , فانه يجب ان يستجيب لهذين النوعين من الحاجات .

و قد يرى بارسونز انه لا يمكن لنسق الفعل ان يوجد إلا اذا اشبعت اربع حاجات على الاقل , و اطلــق بارسونــز عليهــا المستلزمــات الوظيفيــة الاربــع لاي نسق مــن انساق الفعل و هي : (لطفي و الزيات ,١٩٩٩)

١- التكييف : و هو مركب من وحدات السلوك التي تعمل على اقامةعلاقات بين النسق و بيئته الخارجية , و يتكــون التكيف عن طريق اخذ مصادر مختلفة يحتاجها النسق من البيئة في شكل تبادل للمنتجات .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

٢- تحقيق الهدف : وضع بارسونز في هذا البعد كل الافعال التي تعمل على تحديد اهداف النسق , و تتحكم فـــي الموارد و تستغلها في محـــاولة تحقيق الاشباع , و لاشك ان هذه القدرة في تحقيق الاهداف و السعي لتحقيقها بطريقة منهجية هي التي تميز انساق الفعل عن غيرها من الانساق المادية و التي هي الفيزيقية و البيولوجية .

٣- التكامل : و هو البعد الذي يحقق استقرار النسق , حيث يتضمن مجموعة من الافعال تهدف الى حماية النسق من التغيرات المفاجئة و الاضطرابات الخطيرة , و المحافظة على التماسك و التضامن الضروري لبقاء النسق و ادائه لوظائفه .

٤- الكمون او المحافظة على النمط : حيث يحتاج نسق الفعل الـــى مجموعة من محددات السلوك التي تزود الفاعلين بالدافعية اللازمـــة , و تعتبر وظيفة المحافظة على النمط نقطة إلتقاء بين انساق الفعل و العالم الرمـــزي و الثقافي , حيث يزودها بالرموز و الافكار و اشكال التعبير و الاحكام الـــضرورية لخلق الدافعية و توجيهها لدفع الفعل .

يرى بارسونز انه ينبغي النظر الى الفعل على انه منظم , و لذلك فان عناصر الفعل توجد في مستويات تجسد امبريقيا انماط مختلفة من التنظيم , بمعنى ان الفعل يوجد في انساق و هي تحتل مكانة مركزية بالنسبة للفعل , و هي نسق الشخصية , و النسق الاجتماعي , و النسق الثقافي . هـــذه الانساق تعكس بصـــورة مرتبة منطلقـــات الحاجة , و توقعات الدور , و التوجيهات القيمية , و ان انساق الفعل لا ترتبط بافراد معينين او مجتمعات معينة , و فعل الفرد مثلا يجب ان يتضمن على اغلب تقدير الانساق الثلاثة , و لهذا السبب فان اي فعل يجب ان يتضمن علاقات بين الانساق . و يمكن تقديم صورة موجزة حول العلاقة بين هذه الانساق على النحو التالي : (الحوراني ,٢٠٠٨) '

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ان نسق الشخصية يعتبر حاسما للعمل الوظيفي المناط بالنسق الاجتماعي , و ذلك من ناحية انه يزود النسق الاجتماعي بالافراد المنشئين بصورة كافية , و ان الفعل بالمعنى الاجتماعي لا يمكن ان يوجد دون وجود فاعلين مدفوعين بشكل كافي للاستجابة لظروف و معايير الفعل التي هي منظمة حسب مقتضيات الوجود الاجتماعي .

مثلا تصنيف الفاعل لذاته يجب ان يرتبط بشكل اساسي بمكانته الفعلية في النسق الاجتماعي , و منطلقات الحاجة لديه يجب ان ترتبط مع توقعات الدور في النسق الاجتماعي , و في هذه الحالة يجب تحقيق درجة معينة من التماسك بين النسقيـــن و بصـــورة مستمرة , و هنا تبرز اهمية التنشئة الاجتماعية كآلية يتحول من خلالها الكائن العضـــوي الى اجتماعي , لكن هذه العملية تتطلب ان يمتلك الفرد مقدرة على الاستجابة لهذه الطريقـــة . و هنا تظهر العلاقة بين العضوية الانسانية و الفعل , و هذا يدل على ان التنشئة الاجتماعية لا تنتج الكائن الاجتماعي فقط , بل تحوله بينما هو موجود .

و ان العلاقة بين الشخصية و النسق الاجتماعي ليست اعتباطية , و لكن الاتصال الحاسم بين هذين المستويـــين للفعل يتحقق بواسطة الثالث , فالنسق الثقافـــي و بموجب مكونه الاساس المتمثـــل بالتوجيهـــات القيمية يحقق التماسك بين الشخصية و النسق الاجتماعـــي , كما ان العلاقات الداخلية للنسق الاجتماعي تكون ممكنة من خلال الثقافة , و ان النسق الثقافي يقدم انساق المعنى التي تخلق الظروف المواتية لفعل اجتماعي مناسب .

و القيم عند بارسونز هي عناصر موجهة للسلوك الثقافي , و المعايير هي احكام اجتماعية مشتركة بين الناس لتنظيم الافكار و تحديد ردود الافعال , و فرض انماط السلوك فـــي كل موقف اجتماعي . و اكد بارسونز على ان القيم هي التي تحدد اطارات بنية الفعل

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الاجتماعي و تفرض بنيانه , لذلك يشتمل الاطار المرجعي للفعل الاجتماعي عنده على ثلاث ادوار هي دور الفاعل , و دور الموقف , و دور الموجهات . (عبد السلام ,١٩٨٦)

و وظيفة القيم عند بارسونز هي القيام بدور الموجهات للفعل في المواقف الاجتماعية , لذلك اصبحت بمثابة عناصر ثقافية تعبر عن تصورات التفضيل الاجتماعي , فهي عناصر منظمة لسلوك الفرد , فهي ايضا بمثابة تصورات ثقافية عن اشياء مرغوب فيها , فنحن نربط القيم بعمليات الاختيار و الترجيح , و بمشاعر الاستهجان و الاستحسان . و في دراسة بارسونز عن موجهات القيم و انساق العمل , حيث نظر الى القيم باعتبارها مجموعة معايير او قواعد للاختيار بين عدد من الموجهات . (اسماعيل ,١٩٨٠)

و من هنا تؤدي القيم وظائفها الاجتماعية بأعتبارها اجزاء اساسية من الثقافة , حين تعبر تلك العناصر المشتركة و الجوانب المقبولـــة اجتماعياً , و المحددة فـــي انساق رمزية . و نظرا لمرونة الانسان و حساسيته و اعتماده ثقافياً و اجتماعياً على الآخرين , فأنه يكتسب القيم منذ صغره اثناء عملية التنشئة الاجتماعية , حيث تساعد القيم على عملية التكيف الثقافي , و على فهم النظم و الادوار , و انماط السلوك . لذلك كانت عملية اكتســـاب القيم من العمليات الثقافية التي تؤكد على الشعور بالتماسك و ترسم محددات الفعل , و تنظـــم التوقعات المنتظرة , كما تبدو القيم حاضرة في كل موقف من المواقف , و من هنا كـــانت القيم من مكونـــات الموقف الاجتماعي , كمـــا تنجم عند بارسونـــز عن ظـــروف ثقافية و تتـــأثر بمؤثرات و بمعايير اجتماعية. (اسماعيل , ١٩٨٠)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

* الدراسات السابقة :

ان الدراسات السابقة لها اهمية بالغة في تدعيم أي بحث لانها توفر له الكثير من المعلومات , مـــن اجل الاستفادة منها في جمع المعلومات في جميع مراحل البحث , فهي توفر المعلومات النظرية و البيانات و الشواهد الواقعية و التاريخية لتكون انطلاقة يبنى على اساسها الدراسة .

لقد تناولت كافة العلوم الاجتماعية و الإنسانية التي تهتم بسلوك الانسان و تسعـــى الى تفسيره موضوع القيم و الاتجاهات , و تشير العديد من الدراسات الـــى اهميـــة دراسة قيم العمـــل و تحولاتها و دورها في تحديد اتجاهات الافراد نحو سوق العمل , و على ضوء ذلك سوف يتم عرض أهـــم الدراسات التـــي توفرت على صعيد الدراسات العربية و الاجنبية التـــي تناولت موضوع الدراسة .

أ- الدراسات العربية :

دراسة السريحة (٢٠٠٢) بعنوان الصيت الاجتماعي للأعمال و أسس الاختيار المهني : دراسة حالة في مدينة جدة . أجريت هذه الدراسة و التي اتبعت أسلوب المسح الاقتصادي في مدينة جدة , كدراسة حالة للأعمال المهنية البسيطة , و استخدم الباحث استبانة مقننة على عينة بلغ حجمها ٤٧٦ من طلبة التعليم العام و المهني و الصناعي , و توصلت الدراسة إلى عددا من النتائج و هي ان الأعمال الحكومية من أعلى الأعمال صيتاً . حيث أوضح الباحث أن الصيت الاجتماعي للأعمال يتحدد من خلال نوعية القطاع الذي يتصف بالأمان الوظيفي الذي يقع فيه العمل (حكومي/ خاص) اضافة إلى شهرة العمل و طبيعته و التعليم و الدخل و السلطة الذي يتمتع بها العامل من هذه المهنة . و تؤكد الدراسة ان عملية الاختيار المهني

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ترتكز على الرغبة في العمل بحد ذاته , حيث يخضع لعدة اعتبارات منها , نوعية القطاع , طبيعة العمل , المميزات المادية . و توصلت الدراسة الى انه كلما كان العمل في القطاع الحكومي و كان له دخل مرتفع و صيت اجتماعي مرتفع كلما كان العمل المفضل لدى عينة الدراسة . و ايضا وجدت الدراسة أن عملية الاختيار المهني عملية ترتكز على الرغبة في العمل ذاته و التي توجهها أولويات معينة منها : نوعية القطاع , طبيعة العمل المريح , المميزات المادية .

دراسة محادين (٢٠٠٢) بعنوان قيم العمل دراسة سوسيولوجية جيلية في المجتمع الاردني , حيث هدفت الدراسة الى الوقوف على التفضيلات المهنية للاردنين من خلال ما تعكسه احصاءات قوة العمل من المؤشرات , و بعض المواقف التفضيلية عند الاجيال الثلاثة (اجداد و آباء و ابناء) و تفسير ذلك في ضوء التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي شهدها المجتمع الاردني , و ايضا تهدف الدراسةالى رصد و تحليل عمليتي الاستمرارية و التغير في منظومة قيم العمل عند جيلي الآباء و الابناء في المجتمع الاردني مقارنة بجيل الاجداد , و ايضا هدفت الدراسة الى اي انواع القيم المرتبطة بالعمل المطلوب تطويرها و إنمائها واي ينبغي عدم التركيز عليها عند التخطيط لمشاريع و سوق العمل في الاردن . و كانت عينة الدراسة هي عينة حصصية تكونت من الاسر التي تسكن في محافظة الكرك الاردنية , و من ابرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة , وجود علاقة طردية دالة احصائيا بين الدخل والانتماء للعمل , و من جهة اخرى توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة احصائيا بين الدخل و قيمتي الدافعية للانجاز و القيمة الاجتماعية للعمل . و بينت الدراسة وجود علاقة دالة احصائيا طردية بين التعليم و القيم الاقتصادية للعمل و قيم السعي للترقي و قيم الدافعية للانجاز دون غيرها من قيم العمل الاخرى , و هذا يعني ان التعليم له دور في عملية التحديث . و اوضحت

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الدراسة على وجود فروق دالة احصائيا بين الثقافات الفرعية و بين عملية تـشكيل الـسعي للترقي , مما يعني ان الثقافة الفرعية تلعب دورا اساسيا في تشكيل هذه القيمة . و ايضا وجود فروق دالة احصائيا بين فئات العمر و قيمة الدافعية للانجاز , اي ان التباين يلعب دور مؤثر في تشكيل قيمة الدافعية للانجاز فقط دون غيرها من قيم العمل الاخرى عند افراد العينـة . و تبين في الدراسة ان المهنة لها دور رئيسـي في تشكيل قيم السعي نحو الترقـي و الدافعيـة للانجاز , و يمكن ان تشير هذه النتيجة الى ان طبيعة الالتحاق المهني في عمل داخل مؤسسة او منظمة يقود الى التطلع نحو مراتب أعلى على سلم العمل .

دراسة النسور (٢٠٠١) بعنوان الاستثمار في التدريب المهني و أثره على سوق العمل الاردني خلال الفترة ١٩٨٠-١٩٩٨ . دراسة حالة مؤسسة التدريب المهني . تهدف هذه الدراسة الى اظهار اثر التدريب المهني على مؤشرات سوق العمل الاردني , و قد استخدمت الدراسة التحليل النظري للعلاقة بين التدريب المهني و سوق العمل الاردني , و التحليل القياسي باستخدام المعادلات الخطية البسيطة الملائمة لدراسة العلاقة بين متغيرات التدريب المهني و متغيرات سوق العمل الاردني (معدل لنتاجية العامل , و معدل اجر العامل), ومن اهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة , ان مؤسسة التدريب المهني استطاعات من خلال عقدها للدورات و البرامج التدريبية رفد سوق العمل بالقوى العاملة المدربة لمستويات العمل المختلفة حيث قامت بتدريب ما مجموعه ١٤٩٨٨٥ متدرب و متدربة منذ نشأتها و لغائة عام ١٩٩٨, بالاضافة الى تقديم خدمات الارشاد الصناعي للمؤسسات الصناعية الصغيرة و المتوسطة لما يقارب ٢٠٠٠ مؤسسة و موقع عمل . واكدت هذه الدراسة ان هناك علاقة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ايجابية بين متغير الزيادة في إعداد الملتحقين ببرامج التدريب المهني في مؤسسة التدريب المهني و معدل انتاجية الفرد , في حين كانت العلاقة سلبية بين متغير الزيادة في اعداد الملتحقين ببرامج التدريب المهني في المؤسسة و اجر العامل , بمعني انه كلما زادت فترة إعداد الملتحقين بالمؤسسسة كلما زاد معدل انتاجيتهم في سوق العمل .

دراسة خليفة (٢٠٠٠) ضمن كتابه دافعية الانجاز , حيث تقوم دراسته على البحث حول دافعية الانجاز لدى الطلاب الجامعة عبر ثقافتين مختلفتين هما الثقافة المصرية و الثقافة السودانية , و ذلك بهدف إلقاء الضوء على دور العوامل الحضارية بالنسبة للدافعية للانجاز , و كذلك الوقوف على الفروق بين الجسين في الدافعية نحو الانجاز, و تكونت عينة الدراسة من ٦٥٤ طالب و طالبة مصريين و سودانيين بمرحلة التعليم الجامعي , و من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة , ان مكونات الدافعية للانجاز تنتظم في عامل واحد سواء للمصريين او السودانيين . و انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير الجنس على الدافعية للانجاز لدى افراد عينة الدراسة . و لقد تبين ان هنالك تأثير جوهري للجنسية على الدافعية للانجاز و اظهرت النتائج فروق دالة احصائيـــا بين الطـــلاب المصريين و السودانييـــن في الدافعيـــة للانجـــاز لدى المصريين.

دراسة الوريكات (١٩٩٨) بعنوان اتجاهات المرأة العاملة و غير العاملة نحو القيم الاسرية و الاجتماعية و الاقتصادية للعمل في محافظة الكرك . تهدف الدراسة الى معرفة اتجاهـــات المرأة العاملة و غير العاملة بشكل عام , و الى عمل المرأة بشكل خـــاص ,و الـــى معرفـــة الفروق بين اتجاهات بين اتجاهات المرأة العاملة و غير العاملـــة تجـــاه القـــيم الاســـرية و الاقتصادية و الاجتماعية للعمل , و فضلا عن ذلك تسعى هذه الدراسة الى معرفة اثر كل من

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الدين و العمر و الجنس و الدخل الشهري و مكان الاقامة و تعليم الوالدين و حجم الاسرة على اتجاهات العمل عند كل من النساء العاملات و غير العاملات .

و تتكون عينة الدراسة من ٤٠٠ امرأة عاملة و غير عاملة , اي مـا مجموعـه ٢٠٠ لكـل مجموعة , و ذلك بعد الاعتماد على معادلة احصائية عمادها , ان كل انثى تبلغ من العمر ١٥ سنة فاكثر تعتبر مفردة محتملة في الدراسة , و تشمل هذه العينة على الاناث العـاملات فـي القطاع العام دون الخاص , و ذلك لان غالبية النساء العاملات في المحافظة يعملن في القطاع العام , و جاءت المجموعة الثانية (غير العاملات) من المراكز الرئيسية الثلاث للمحافظة بشكل عشوائي ,و من النتائج التي توصلت لها الدراسة , وجود اتجاهات ايجابية نحو العمـل عنـد المرأة العاملة و غير العاملة . و وجود فروق دالة على بين العاملات و غير العاملات تجـاه الاسباب الموجبة للعمل . و لم تظهر الدراسة فروق دالة بين المرأة العاملة و غيـر العاملـة تجاه اسباب العمل بشكل خاص . و ايضا لم تظهر فروق دالة بين المـرأة العاملـة و غيـر العاملة في مجال القيم الاسرية و الاقتصادية و الاجتماعية . و بينت الدراسة وجود فروق دالة ايجابية في تفسير اثر الدين و مكان الاقامة و عمر المبحوثـة و مـستوى تعلـيم الاب فـي الاتجاهات نحو العمل .

دراسة الخزاعلة (١٩٩٤) بعنوان اتجاهات الاردنيين نحو بعض المهن و علاقتهـا بـسوق العمل , و لقد تمثلت اهداف هذه الدراسة في التعرف على العلاقة بين المكانة الاجتماعية لعدد من المهن و نسبة البطالة في هذه المهن , و ترتيب المهن و الوظائف الشائعة فـي المجتمـع الاردني ترتيبا تنازليا حسب مكانتها الاجتماعية , و ايضا التعرف على المكانـة الاجتماعيـة لعدد من المهن في المجتمع الاردني .و لقد تمّ اختيار عينة الدراسـة بالطريقـة العـشوائية ,

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

تكونت من ٨١٢ فرد من مختلف المناطق في الاردن , و هي ايضا تضم افراداً من مستويات تعليمية مختلفة , و من جميع الاعمار , و من كافة المناطق و المحافظات في المملكة .

و خلصت الدراسة الى ان تقدير المكانة الاجتماعية للمهنة تتأثر بعوامل متعددة و متداخلة , يمكن حصرها في ثلاثة معايير تعتبر عوامل اساسية في تقدير المبحوثين للمكانة الاجتماعية للمهنة , و هي : التعليم العالي , و الدخل المرتفع , و السلطة , و لقد تبين انه كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية للمهنة زادت نسبة البطالة فيها .

دراسة شموط (١٩٩٠) بعنوان القيم المتعلقة بالعمل و صلتها بالتفضيل المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء , حيث هدفت الدراسة الى الكشف عن القيم المرتبطة بالعمل لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية في الاردن , سعياً لمعرفة تأثير مجموعة من المتغيرات المرتبطة بالعمل هي التفضيل المهني , و التخصص , والجنس على قيم العمل.

اما عينة الدراسة تكونت من ٥٠٠ طالب و طالبة , و اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على الاستبيان المشتمل على مقياس سوبر لقيم العمل , و من اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة , وجود فروق معنوية بين الجنسين إزاء تبني كل منهما لعدد من قيم العمل حيث فضل الذكور قيم الادارة و الاقتصاد , و ايضا وجدت الدراسة ارتفاع متوسطات طلاب القسم الادبي في قيم المكانة الاجتماعية , و الاقتصادية , و الامن , و العلاقات الاشرافية اعلى من متوسطات نظرائهم في القسم العلمي , و وجدت الدراسة عدم وجود فروق دالة بين الجنسين إزاء قيم العمل في ضوء المقياس .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

دراسة المجالي (١٩٩٠) بعنوان المكانة الاجتماعية للمهن و الوظائف الشائعة في المجتمع الاردني , تمثل هدف الدراسة في التعرف على المكانة الاجتماعية للمهن المختلفة الشائعة في المجتمع الاردني و تتبع التغيرات التي تطرأ على اتجاهات الشباب الاردني حول رؤيته للمهن المختلفة, و السعى للوصول الى ترتيب تنازلي لمكانة المهن المختلفة , و محاولة تفسير العوامل التي اثرت على تحديد المبحوثين للمكانة الاجتماعية لهذه المهن . و تكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) طالب و طالبة في المملكة الاردنية الهاشمية , و من ابرز النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة هي , احتلال مهنة الطب المرتبة الاولى و السبب هو تميزها بالتعليم العالي و الدخل المرتفع و السلطة . و تصدرت فئة رجال الدين قائمة المهن ذات المكانة المتوسطة , في حين جاءت الصحافة في المرتبة الاخيرة , و السبب يرجع الى ان هذه المهن تحتوي على واحدة او اكثر من التعليم العالي و الدخل المرتفع و السلطة . و بينت الدراسة ان المهن ذات المكانة المتدنية تتصف بأنها لا تحتاج الى دراسة أكاديمية او تدريب , مثل الحارس الليلي و ساعي البريد . و استنتجت الدراسة ان المكانة الاجتماعية لاي مهنة مرتبطة بطبيعة العلاقة التي تربط بعوامل تؤثر ايجابيا على مكانة المهنة مثل الدخل و التعليم العالي و السلطة و الثقافة , و ايضا عوامل تؤثر على مكانة المهنة مثل عدم نظافة المهنة و أخيرا يمكن التأكد على ان وضع المهنة يعكس بصورة مباشرة اتجاهات المبحوثين نحو هذه المهنة دون غيرها .

دراسة يوسف (١٩٩٠) بعنوان قيم العمل في ضوء مكانة التخصص و العائد المادي , حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على قيم و اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل بالتخصص و العائد المادي الي يدره العمل الحرفي باختلاف المتغيرات التالية : الحالة المهنية , المستوى التعليمي , الجنس .

و ايضا تهدف الدراسة الى التعرف على مفهوم الذات لدى الشباب الجامعي بمختلف حالاتـــه المهنية , و تكونت عينة الدراسة من (٢٧٨) شابا من الجنسين موزعين كـــالآتي : عـــاملون بالتخصص و عاملون بالزراعة و عاطلون و طلاب سنة اولى بالجامعة و طلاب سنة رابعة في الجامعة .

و انطلقت الدراسة من انه لا يوجد تخطيط مناسب للعمالة من خريجي الجامعـــات ممـــا ادى لارتفاع نسبة البطاله بينهم , الامر الذي دفع هؤلاء الجامعين الى الالتحاق بالاعمال الحرفية و الزراعة , حيث تم تمليك قطعا من الارض لبضعة الآلاف من الخريجين بمنطقـــة النوباريـــة بالوجه البحري , و سمالوط بالوجه القبلي , من هنا ودت الباحثة ان هذه الامور بحاجة الـــى الدراسة . و من ابرز النتائج التي توصلت لها الدراسة , تأثر الاطار القيمي للشباب الجامعي ترتيبا بالعمل في حد ذاته, العمل بالتخصص , العمل الحرفي , المكانة الاجتماعيـــة للعمـــل , العائد المادي . و ايضـــا جاء التـــرتيب القيمـــي للطلبة الجامعين العاملين بالزراعة مقارنـــة بالآخرين نحو التالي : و هو العمل في حد ذاتـــه . العمل الحرفي , العائد المـــادي , العمـــل بالتخصص , المكانة الاجتماعية للعمل . و جاء الاتجاه نحو العمل بالتخصص ترتيبـــا لـــدى الشباب الجامعي , الشرائح المهنية (الزراعين , المتعطلين , خريجي الجامعة مـــن الـــسنتين الاولى و الرابعة , و لدى الذكور ٥٨,٤١% و الاناث ٤٩,٧٤% من اعضاءئ العينة الكلية). و جاء الاتجاه نحو العائد المادي الذي يدره العمل الحرفي ترتيبا لدى الشباب الجامعي لعينـــة البحث الكلية و شارئح الحالة المهنية .

• الدراسات الاجنبية :

دراسة اوجيكودينيرو و اوناي (Ojiakudiniro and Onyinye, ٢٠٠٩) بعنوان تأثير متغيرا الجنس و مكان الاقامة على قيم عمل الطلاب المراهقين في المدارس الثانوية في نيجيريا , حيث ان غرض هذه الدراسة هو تحديد كيف يختار المراهقين في المدارس الثانوية في نيجيريا قيم للمهن التي سيعملون بها مستقبلا من خلال خصائص معينة , و ركزت هذه الدراسة على ثمانية قيم , و هي : التقدم , الايثار , الدخل , الاندماج , الاهتمامات , القيادة و الانجاز , السمعة الحسنة , الامن , الاهتمام بالآخرين , و الزواج السعيد .

و تكونت عينة الدراسة من ٤٥٠ طالب و طالبة , اعمارهم بين ١٤-١٨ سنة , و قد سحبت العينة بطريقة عشوائية من ١٢ مدرسة ثانوية من الريف و المدن في نيجيريا , و بينت النتائج التي توصلت لها الدراسة , ان اهم قيم العمل التي تبناها المراهقون من ناحية الاهمية هي القيم الايثارية , ثم قيم الاهتمامات , ثم قيم الامن , ثم جاء بعدها قيم الاندماجية . و بينت هذه الدراسة و جود اثر لمتغير " مكان الاقامة " على اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو قيم العمل , , حيث تبنى المراهقين الحضريين قيم الدخل و الاندماج و الاهتمامات و القيادة . بينما اعطى المراهقون الريفييون اهتماما اكثر بقيم الايثارية و السمعة الحسنة و الامن اكثر من الحضريين . و ايضا وجود اثر لمتغير الجنس على اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو القيم , حيث تبنى الذكور اهتماما اكثر بقيم الدخل و الاندماجية , و الاهتمامات , و القيادة و الامن . اما القيم التي تبنتها الاناث تركزت على القيم الايثارية و الزواج السعيد و السمعة الحسنة اكثر من الذكور .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

دراسة ستادلر (Stadler ،٢٠٠٦) بعنوان تأثير استخدام شهادة التدريب المهنـــي علـــى العمل و على قيم العمل المستقبلية لدى الشباب : دراسة حالة على الافراد في قطاع الفنادق في سويسرا . و ترتكز هذه الدراسة علـــى اعتبار ان شهـــادة التدريب التي يأخذها الـــشباب من مراكز التدريب المهني بعد انتهاء مدة التدريب مهمة و شرط اساسي للحصول على عمل جيد في سوق العمل , حيث ان هذا التدريب يكسب الشباب المهارة و الخبرات اللازمة التـــي تؤهله للعمل . و بينت الدراسة على اهتمام الحكومة الفيدرالية السويسرية بأهمية هذه المراكز المهنية للشباب المتسربين من الـــمدارس و الذين لديهم ميـــل نحـــو ممارسة عمل معـــين و تؤدي هذه المراكز واجبها في اعداد هؤلاء الشباب و ابعادهم عن مخاطر الفقر و البطالة , اما عينة هذه الدراسة تكونت من ٢٠٠ شخص من المتدربين و الصناع الذين يعملونو يتـــدربون في خدمات الفنادق . و اوضحت النتائج التي توصلت لها الدراسة على أهمية التدريب المهني في زيادة مهارة الشباب و خبراتهم في العمل . و اكتساب الشباب المتـــدربين فـــي مؤســـسة التدريب المهني اتجاهات ايجابية نحو قيم العمل . و بينت الدراسة اهمية مدة التدريب و انهاء الشباب المتدربين كافة مراحل التدريب على المهنة في مؤسسة التـــدريب , و ايـــضا بينـــت الدراسة تزايد نسبة الفقر بين الشباب المهنيين الذين لم يكملوا كافة المراحـــل التدريبيـــة . و اوضحت الدراسة ازدياد فرص العمل بصورة افضل للشباب الحاصلين على كافـــة مراحـــل التدريب المهني و الذين هم ضمن مستوى اعلى من الشباب الحاصلين على التدريب الاولـــي فقط .

دراسة ايدوين Edwin(١٩٧٦) بعنوان قيم العمل و النضج المهنـــي لـــدى طـــلاب الكليـــة المنقولين للجامعة و الطلاب الحاليين في الجامعة . و ان غرض هذه الدراسة هـــو مقارنـــة توجه قيم العمل بين مستويات النضج المهني لطلاب الكلية المنتقلين للجامعـــة و بـــين طلبـــة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الجامعة الحاليين في جامعة فلوريدا , و ايضا تهدف الدراسة الى تقرير العلاقة بين قيم العمل و النضج المهني اعتمادا على عدد من المتغيرات و هي الجنس و العمر و دخل الاسرة و مهنة الاب و مهنة الام و الكلية التي يدرس بها و درجات التحصيل العلمي .

تكونت عينة الدراسة من ٣٠٠ طالب من طلاب جامعة فلوريدا الاميركية عام ١٩٧٥ و قسمت العينة الى ١٥٠ طالب من طلبة الكلية المنتقلين للجامعة , و ١٥٠ من طلبة الجامعة الحاليين و تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية . و من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة , عدم وجود فروق دالة بين النضج المهني و متغيرات الدراسة لدى افراد عينة الدراسة , و وجود فروق دالة بين قيم العمل لدى افراد عينة الدراسة و متغيرات : الجنس و درجات التحصيل العلمي و دخل الاسرة و العمر , و وجود فروق دالة بين قيمة الاندماج و بين متغير وظيفة الاب لدى افراد عينة الدراسة , و وجود فروق دالة بين قيم الانجاز و الادارة و الامن و الاستقلالية و بين متغير وظيفة الام لدى افراد عينة الدراسة .

- **التعليق على الدراسات السابقة :**

١- من ناحية تصنيف قيم العمل , اغلب الدراسات تناولت تصنيف سوبر و تصنيف اعتماد علام , مثل (المجالي ,٢٠٠٠) و . اما الدراسة الحالية فأنها تختلف عن الدراسات السابقة من ناحية تصنيف قيم العمل اعتمدت هذه الدراسة على بعض قيم العمل من تصنيف اعتماد علام , حيث تمّ اخذ قيم الاندماجية , و القيم الاقتصادية , و القيم الاجتماعية , و قيم الدافعية للانجاز لتوفر المراجع و الدراسات التي توفرت لدى الباحثة و تمّ الاستغناء عن القيم الباقية .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

٢- من ناحية الموضوع , اشتملت الدراسات السابقة على كافة الامور الرئيسية للدراسة و هي قيم العمل , مؤسسة التدريب المهني مثل (النسور ,٢٠٠١) و (stadler,٢٠٠٦) .

٣- من ناحية مجتمع وعينة الدراسة , لقد تكونت اغلب عينات الدراسات السابقة من الطلاب سواء كانوا طلاب جامعات مثل (خليفة ,٢٠٠٠) و (ايدوين ,١٩٧٦) او طلاب مدارس (شموط,١٩٩٠) . اما الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة من اما من ناحية مجتمع و عينة الدراسة , لقد تمّ الاعتماد على الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني

٤- من ناحية تناول متغيرات الدراسة , لقد تناولت اغلب الدراسات متغير الجنس , و العمر , و المستوى التعليمي , و دخل الاسرة , و مهنة الوالدين , مثل (ايدوين ,١٩٧٦) و . اما الدراسة الحالية فأنها تختلف عن الدراسات السابقة من ناحية متغيرات الدراسة فتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بمتغيرين و هما مدة التدريب و نوع المهنة , بالاضافة الى متغير الجنس و العمر و الدخل الشهري .

٥- من ناحية الاهداف , هدفت اغلب الدراسات السابقة الى التعرف على منظومة قيم العمل و علاقتها مع عدة متغيرات مختلفة مثل و (الوريكات,١٩٩٨) و (شموط,١٩٩٠) . اما الدراسة الحالية فأنها تختلف عن الدراسات السابقة من ناحية الاهداف , فان هدف هذه الدراسة هو التعرف على اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء بعض قيم العمل .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الثالث

* خلفية الدراسة :

- الاتجاهات و علاقتها بالقيم .

- نشأة قيم العمل .

- كيف ترتبط قيم العمل بالثقافة في المجتمع الاردني .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- **الاتجاهات و علاقتها بالقيم .**

تحتل دراسة الاتجـــاهـــات مكانة بارزة في الكثير من الدراسات الاجتماعية , و في الكثير مـــن المجـــالات التطبيقيـــة و غـــيرها من مختلف ميادين الحيـــاة ؛ ذلك ان جـــوهر العمل فـــي هذه المجالات يتمثل فـــي دعم الاتجاهات الميسرة لتحقيق اهداف العمـــل فيها , و إضعـــاف الاتجاهات المعوقة , و ان تراكم الاتجاهات في ذهن المرء و زيادة اعتماده عليها ؛ تـــحد من حريته في التصرف و تصبـــح انماط روتينية متكررة و يسهـــل التنبؤ بها , و من ناحـــية اخرى فهي تجعل الانتظام فـــي السلوك , و الاستـــقرار في اساليب التصـــرف امر ممكن و ميسر للحياة الاجتماعية .

و مـــن هنـــا كانت دراسة الاتجـــاهـــات عنصر اساسي في تفسير السلوك الحالي و التنبؤ بالسلوك المستقبلـــي للفرد و الجماعة . فالاتـــجـــاه حالة داخل الفرد تطول مدتها او تقـــصر , و هو ميل نفسي يعبر عنـــه بواسطة تقويم شيـــئ ما , و هو موضوع الاتجاه و الذي يكون اي شيئ قابل للتميز و يـــتصدره العقل . (السيد,٢٠٠٢)

عند الحديـــث عن تكـــوين الاتجـــاهات ينبغي التـــأكد على ان الاتجاهات حصيلة تأثر الفرد بـــالمثيرات العديـــدة التـــي تصدر عن اتصـــاله بالبيئة , و انمـــاط الثقافة , و التراث الحضاري للاجيال السابقة, و التنشئـــة الاجتماعية التـــي يمر بها الفرد ؛ لذا يمكـــن القـــول ان الاتجاهات مكتسبة , و ليست موروثـــة او فطرية , فالمعايير الاجتماعية هي التـــي تحدد سلوك الفرد وسط مجموعـــة الاقران , و ايضـــا الفروق في الطـــبقة الاجتماعية , و كـــذلك المعايير الثقافية و هي التـــي تنظم قواعد و قوانين السلوك و المعايـــير الاخلاقية السائدة في المجتمع , و التي يمكن ايضـــا سواء اكانت صريحة او ضمنية , ان تكـــون هي المســـئولة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

عن خلق درجـــة معينة من التـــوحد و الاتساق , و لكن الخبرة المباشرة للفرد تنتـــج طائفـــة متـــنوعة من الاتجاهـــات و الآراء , فعلى سبيل المـــثال تجارب الطـــفولة المبكرة , و قـــيم الاســـرة , و مستوى التحصيل العلمي , و اخلاقيات الـــثقافة الفرعية , هي جميعـــا عناصر تعمل خلق الاختلافات بين الافراد . (عويضة ,١٩٩٦)

يلاحظ ان هنـــاك تنوع و اختلاف بـــين الباحثيـــن في الميدان , فـــي استخدام هذين المفهومين , و ذلك لاختلاف الاطار النظري لهؤلاء الباحثين , حيث التعامـــل مع المفهومين بمسميات مختلفة , و بالتالي اتباع اســـاليب قياس و تصمـــيمات مختلفة , فالاتجاه تنظيم ثابت نسبيا يتألف من بعض المعتقدات حول شيئ مـــا , او موقف يواجه الشخص نحو استجابة ما يفضلها عن غيرهـــا , و يلاحـــظ ان الاتجاهـــات قد تتعدد , و قد تتجمع في التنـــظيمات و يتمـــركز كل تجمع من الاتجاهات حول قيمة مـــا كان القيمة تعتبر جوهر او مركز لتجمـــع الاتجاهات التي بينها علاقة قوية تظهر من خلالهـــا قيمة معينة . اما القيمة فهي بمثابة اهتمام او اختيار او تفضيل او حكم يصدر الانسان على شـــيئ ما , مهتديا بمجموعة من المبادئ و المعايير الاجتماعية , و لذلك فان القيم تقوم بمثابة دوافع موجهة للسلوك ثم انها نسبية مكانا و زمانا . (عبدالله,٢٠٠٠)

ان الفرق بين القيم و الاتجاهات يعكس الفرق بين العام و الخاص , فالقيم عبـــارة عن تجريدات و تصمـــيمات تتضح من خلال تعبير الافراد عن اتجاهاتهم فالقيم عبارة عـــن اختيار يقوم به الانسان فـــي ميادين الحياة التي تضم اتجاهاته الرئيسية و ميوله العميقـــة , و الاشياء التي تحظـــى منه بـــالاحترام و التقديس, وان عملية الاختيار لا تتم من فراغ , بـــل دائما يقوم الفرد بهذه العملية متـــأثرا بالاساس الثقافي للمجتمع الذي يتفاعل معه و ما يتضمنه

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

هذا الوسط من نظم , و تقاليد , و عادات اجتماعية , و انماط سلوكية , ثم التوافق عليها في سياق تاريخ الجماعة حتى اصبحت جزء من التراث الثقافي و الحضاري .

و يعتبر البعض ان القيم عبارة عن تنظيمات معقدة لاحكام عقلية انفعالية مصممة نحو الاشخاص او الاشياء او الرموز , فمفهوم القيمة اعم و اشمل من مفهوم الاتجاه , فالقيم عبارة عن مجموعة من الاتجاهات المرتبطة فيما بينها , فهي عبارة عن مفاهيم تختص بغايات يسعى اليها الفرد , و تأتي هذه المفاهيم من خلال تفاعل ديناميكي بين الفرد بمحدداته البيولوجية و بين نوع معين من انواع الخبرة و التدريس و التعلم . (حيدر ,١٩٩٤)

- **نشأة قيم العمل :**

العمل ليس وسيلة للكسب فحسب , بل انه ضرورة نفسية و اجتماعية , و يتفق علماء الاجتماع و علماء النفس على ان العمل ذو قيمة هامة , و قد شكل مفهوم العمل قيمة رئيسية في المجتمع , و امتدت آثار قيمة العمل على جميع مناشط الحياة الاجتماعية فاصبحت النظرة الاجتماعية لمجريات الامور تقاس بقيمة العمل فكانت قيمة العمل هي النمط المثالي الذي حدده ماكس فيبر لقياس السلوك الاجتماعي الذي تقارن به الافعال الاجتماعية . (افتخار,١٩٩٧)

ان قيم العمل هي الاساس في اي ثقافة مجتمعية , و هي جوهر فلسفة المجتمع لتحقيق النجاح , كما ان قيم العمل تعطي شعورا بالتوجيهات المشتركة لكل الافراد و تعد مؤشرا لتصرفاتهم اليومية , و علاوة على ذلك فان المجتمع يحصل بلا شك على قوة كبيرة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

من خلال وجود قيم عمل مشتركة , اذا يصبح الافراد على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الالتزام بها , و من ثم تكون لديهم القدورة على اتخاذ قرارات تدعم هذه المعايير , و من خلال هذه القيم سوف يشعرون بأهميتهم في المجتمع, و كذلك تتأثر دوافعهم , لان الحياة في المجتمع سوف تصبح ذات معنى بالنسبة لهم , اي انها تؤدي الى خلق شعور بالهوية بالنسبة للافراد في المجتمع , و تصبح قيم العمل حقيقة في عقول عدد كبير منهم. (الهيتي,٢٠٠٥)

ان وجود قيم عمل مشتركة تشمل جميع نواحي و مستويات المجتمع , تميل الى عكس القيم في تصميم التنظيم الرسمي , كما ان هذه القيم تشير الى ما هية , او نوعية الاهداف التي يرتكز عليها المجتمع , و التي يجب بذل اقصى الجهود لتحقيقها ,كما ان قيم العمل تحدد نوع المعلومات التي يجب الحصول عليها عند اتخاذ القرارات, و هي تلعب دور هام في تحديد المدى الذي يستطيع ان يرتقي اليه الفرد في المجتمع .(العطية ,٢٠٠٣)

و ان قيم العمل هي الاساس في مكان العمل , و لها دور في تحقيق النجاح ؛ فهي تساعد على معرفة و فهم المعايير التي يجب الالتزام بها , وتكون للفرد القدرة على اتخاذ القرارات التي تدعم هذه المعايير , حيث سوف يشعر الفرد بأهميته في مكان العمل , و سوف تتأثر دافعيته نحو العمل , و يرى بعض الباحثين ان النجاح و الانجازات الهائلة التي حققتها بعض المجتمعات , كالمجتمع الياباني مثلا انما تعود على اعتناق افرادها لمجموعة من قيم العمل التي تختلف جوهريا عن تلك التي يعتنقها الافراد في الانظمة الاجتماعية الاخرى . (عقل ,٢٠٠١)

و اهتم علماء الاجتماع و النفس و الادارة , و غيرها من العلوم الانسانية بدراسة السلوك الانساني , في مختلف المجالات منذ اقدم العصور , و قد ظهرت

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

في اواخــر القرن الماضي اتجاهات , و نماذج عديدة تحاول فهم السلوك الانساني و توجيهه , لتحقــيق اهداف معينة تسعى المنظمات المهنية المختلفــة الــى تحقيقها و فــي محـــــاولة لســـرد تاريخ الــعلاقة بين قيم الانـــسان و عملـــه , سوف تتطـــرق الدراسة الحاليـــة الـــى المراحل الزمنية الاساسية التي ساهمـــت في تطوير العلاقة بين الانســـان و العمل .

بداية كانت العلاقة بين الانسان و العمل مختلفة بدرجة كبيرة مما هي عليه الآن , فلــم تكن المجتمعـــات في تلك الفترة معتادة علـــى التغير السريع , كمـــا ان التركيبة الاجتماعية كانت غير مرنة بدرجة اكبر مما هي عليه الآن , فالافراد يتبعون نمط حيـــاة لم يتغير مـــن جيل الى جيـــل , و كـــان العمل جزء مرتبطـــا من حياة الفرد مثله مثـــل كـــل جوانـــب الحيـــاة الاخرى , فالعمـــل يتكون من "مهام كلية" و على سبيل المثال , فان النجـــار الـــى جانب قيامــــه بصنـــع الاشياء و بيعها ايضا , كان معنـــيا بتوفير المواد الاولية التي يحتاجها و التـــي قد تمتد الـــى القيام بقطع الاشجار . (عبد الرحيم,١٩٩٤)

اما في فترة التطور التكنولوجي , و بداية اعتمـــاد الانسان على الآلات , و كانت هذه المرحلة من القيم التي ســـادت اسلوب التفكير في ان الافراد يشبهون وجود الآلات و المواد , لتسهيل خلق الثروة , فالانسان آلة يمكن اعادة تشكيله بشكل يتنـــاسب و العمل المطلوب منه , و انه يمكـــن تحفيزه بزيادة الاجر له , و بالتالي لم يكن هناك اهتمام بالعمال إلا بـــالقدر الذي يساعد علـــى استفادة اكبر قدر ممكن لطاقاتهم و يستبعدون في حال عدم فاعليتها .

(كشرود,١٩٩٥.ريجيو,١٩٩٩)

و في فترة متقدمة و عندما ظهرت آثار تزايد قوة الاتحـــادات العماليـــة , و تزايـــد مـــشكـــلات داخل المنـــظمـــات , و ظهور الاعتقاد بمسؤولية صـــاحب العمل الاجتماعية ,

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

و ضـــرورة الاهتمام بالمشاكــل المجتمع بما في ذلك مشاكل الالتزام بقيم العمل مــن قبــل جميع العامــلين , و تنمية علاقــات العمل لما في ذلــك من اثر على الانــتاجية , كما تــم التركيز علـــى قيمة تدريب الرؤساء و المشرفين علـــى اساس المعاملة الحــسنة , و العــدل للعاملين . (الطجم و السواط ,٢٠٠٣, المغربي,٢٠٠٤)

و بعد عام ١٩٣٢ عندما تشكلت الحركة السلوكية مــع حركة العلاقات الانســانيــة الاطار الادراكي للاهتمام بــحقوق و واجبات العنــصر البشري في مجال الــعمل , فبعد ان كان التركيز على الجانب الاجتماعية و العلاقات في مجال العمل , بدأ المهتمــــون بتنــاول مفاهيم من علم النفس , و علــم الاجتماع و علم الانسان , لتوسيع المعرفة بسلوك الفرد , مثل تحقيق الذات , و اعتبار الافراد مصادر بشرية لها تأثير فعال اذا ما اتيحــت لهــا الفرصــة لتحقيق الحاجات النفسية العليا. (عسكر,٢٠٠٥)

بنهــاية السبعينــات بدأ المهتمون فــي استــيعاب الــدروس و الخــبرات مــن المراحــل السابقة , فظهرت قيم عمل ارتبطت بأفكار و اهداف المنظمات مثل العمــل الجاد يقــود الى النجاح , كما ظهرت قــيم المسئولية الذاتية , و الاــستفادة من الفرص الفردية , و مع تزايد التهديدات , و المنافسة العالمية ظهرت في تلــك الحقبة قيمــة البقــاء للاصــلح . (عقل,٢٠٠١)

و حديثا عند ظهور التحديات الاقتصادية و الاجتماعية فــي المجتمعــات المختلفــة كــالعولمة و مظاهرها , و شمولية التجــارة و الاستثمار , و هيمنة الشركات العالمية الكبرى , و ظهور التكــتلات الاقتصادية و الســياسية , و بزوغ المواصــفات الدولية الآيــزو , و اتفاقية التــجارة العالمية , و التحولات المختــلفة التي اثرت تأثيرا واضحا في قيم العمل , فقد

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

نبذت بعـض القيم , و اصبحت تحتل مراتب متـأخرة في سلم القيم , و افرزت قيما جديـدة مستحدثة اقتضـتها متطلبات التغيير في مجالات العمل و وسائل الانتـاج و متغيرات السوق . و فـي هذه المرحلة تعززت القيم الاقتصادية كـمؤشر على المكانة الاجتماعية و اصبحت هذه القيم محورا لنشاطات الافراد الاقتصادية لتحقيق الثراء السريع , كمـا تراجعـت القـيم الفردية فـي العمل , و تنامت قيم التعاون الجماعي و فريق العمل الواحد في العمل , كذلك اثرت التقـنية الحديثة الى الدور الذي كان يقوم به الفرد فـي العمل و الانتاج , فأصـبحت القدرة عـلى التعامل مع التكنولوجيـا قيمة مهنية مهمة تسـاعده علـى انجـاز العمـل و الانتاج . (الدعيج و السلامة,٢٠٠٧)

و يمكن ان نقول ان معنى العمل في الحياة الحديثة المعاصرة يتحدد في ان العمل الناجح هو نوع من الشعور بالفخر و الاعتزاز بالشخصية الانسانية في حد ذاتها , و ايضا ارتبط العمل حديثا بمظاهر التعقد في الحياة الاجتماعية التي نتجت عن نمـو المجتمعات الصناعية و تعقد التنظيمات التي ارتبطت بهذا النمو , حيث اصبح العمل فـي نظر الافراد يشير الى وسائل و اساليب تهدف الى تحقيق غاية للكسب في الحياة . (الزيات ,٢٠٠١)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- **كيف ترتبط قيم العمل بالثقافة في المجتمع الاردني :**

تعتبر قيم الافرد متصلة بشكل قوي و منسجمة مع الطبيعة البيولوجية , و النفسية , و الاجتماعية , و القيم هي مزيج من دافعين : الاول غريزي , و الآخر مكتسب . و قيم الافراد متصلة بحاجتهم و مدى اشباع هذه الحاجات , و يشير (العديلي,١٩٩٥) الى ان مندل و جوردان قد اكدا على ان قوة القيمة لدى الانسان , و مدى تعرضها للتغيير يتصلان بعلاقة الفرد بعائلته و ثقافته الموروثة .

و تحصل القيم على اهميتها و وزنها من خبرات الفرد نفسه , فالفرد لا يسعى الى تحقيق غاية ما , إلا اذا كانت لها صدى في نفسه , و عليه فان العمل القيمي لابد و ان يبدو جميلا و جذابا امام الذات الانسانية لكي تقدم عليه , و بالتالي فان هذه الذات ستعمل على اخضاع القواعد القيمة نفسها الى نظرة الفرد و تقديره الخاص " خبراته" . (العديلي ,١٩٩٥)

بما ان الفرد جزء من المجتمع الذي يعيش فيه , و عليه فان قيمه تختلف عن قيم شخص آخر في مجتمع آخر , فالمجتمع الغربي مثلا يتصف بالقيم المادية اكثر من المجتمعات العربية و الاسلامية , و التي لاتزال اغلبها تتصف بالترابط , و التقارب في ثقافات التربية , و التنشئة الاجتماعية ؛ حيث ينقل الانسان سلوكه الذي ورثه من اسرته الى مكان العمل , و هذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية و ظروف حياته المادية , فالاسرة التي تربي ابنائها على الصدق و الامانة و الاحترام , فان هؤلاء الابناء يظلون متمسكين بهذه المبادئ , و اما الاسرة التي تربي ابنائها على عدم احترام القيم و المبادئ , و التشكيك فيهما , فان هؤلاء الابناء سينقلون نظرتهم للقيم , و المبادئ الى مكان العمل الذي سيعملون به . (العميان,٢٠٠٢)

و ايضا تستطيع المؤسسات التعليمية ان تلعب دورا مهما في اعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفـــي , حيث تستطـــيع توجيههـــم و ارشادهـــم و تدريسهـــم بعض المساقـــات في القيم و الاخـــلاق و العلاقات العـــامة حتى ينجح في تنمية سلوك الطالب الايجابي تجاه المسؤولية و الانتماء و الاخلاص , لان المجتمع الذي تسوده قيم اجتماعية , او اقتصادية , او سياسية , او اخلاقية , لابد ان ينقـــل افـــراده هذه القيـــم الـــى البيئة التـــي يعملـــون بهـــا و تنعكـــس عليـــهم فـــي ممـــارستهم لاعمـــالهـــم , اذ تحـــرص القيـــم علـــى وضـــع حد لسلوكيـــات الافراد الاخلاقية ,ولا تراعي فردا على اخر لجاهه او مكانته فـــي المجتمع , فأنهـــا ستـــسيطر علـــى الفرد حال انتقاله الى بيئة العمل , و ممارسته لدوره الوظيفـــي و المهني في الخدمة العامة . (المغربي,٢٠٠٤. الهيتي,٢٠٠٥)

تكشف دراسات علم الاجتماع ان اي مجتمع انساني خلال مراحل تطوره من النمط التقليدي الى النمط الحديث , تحدث بداخله تحولات واضحة في منظومة قيمه الاجتماعية و في سلوكيات افراده , و في توجيهات الاسرة و غيرها من مؤسسات التنشئة الاجتماعية الاخرى بما يواكب متطلبات تغيرات المجتمع الحديث . و تمثل القيم الجوانب الانسانية لعملية التحول في المجتمع , حيث ان التوجيهات و الاتجاهات التي تشكل بدورها التفضيلات و الاختيارات , و ما يرغب الفرد او ما لا يرغب يعتبر محور قضية دراسة قيم العمل .

(Dutta,١٩٩٠)

و تمثل قيم العمل نسق فرعي يعكس مدى حيوية المجتمع و قدرة افراده على تحقيق اهدافه , بينما تمثل القيم الثقافية جوهر النسق الرمزي للمجتمع ؛ حيث ان حدوث تحولات في توجيهات الافراد القيمية نحو العمل تتفاوت من حيث القوة من مجتمع لآخر تبعا لعدة متغيرات

, أهمها البعد الثقافي و مستوى التقنية , و عملية التصنيع و التحضر , بالاضافة الى العملية التعليمية والتدريب كلها تلعب دور مهم في تشكيل التوجيهات المهنية.(Anderson,١٩٤٣)

و يزخر علم الاجتماع المهنـي بالمفاهيم التي تفسر علمية التطور المهنـي و ظهور المهن في المجتمعات الانسانية , حيث يشير اندرسون الـى ان التحول الذي ارتبط بالمهن قد ارتبط بظواهر تبدل الانتاج الحرفي الى الانتاج الصناعي الآلي ؛ و تضمن هذا التحـول قدراً كبير من تغير البناء المهني اكثر من كونه تغير في تكنولوجيا العمل , و علـى ذلك ارتبطت كل حرفة بالبناء الاجتماعي مع وجود درجات اجتماعية لكل طائفة حرفية , حيث تؤدي عملية التنشئة المهنية الى اعداد النشئ لممارسة مهنة يمتهنها اغلب افراد الجماعة , و لم يكن هناك حرية فـي تطلع الافراد الـى القيام بأعمال اخرى ؛ و ان هذه الفترة كانت تمثل صورة من صور الاستقرار الاجتماعي او الثبات الاجتماعي و ان كانت مظاهر هذا الاستقرار لم تستمر طويلاً . (Anderson,١٩٤٣)

ثم حدثت تغيرات بعد ذلك نتيجـة لانتشار افكار متباينـة داخل النسق الاجتماعي , فهذه الافكـار المتباينة جاءت كظواهر تعبر عن عدم الرضـا عن النسق الاجتماعـي القائم ؛ لان الحرفـة لم تكن مهنة مسـتمرة لانتشـار العمل الزراعي في معظم هذه المجتمعات , الامر الذي ادى الى وجود متغيرات كبيرة في المهارة و الانشطة بين افراد المجتمع الواحد لا تتفق مـع الاوضاع المهنية السائدة في النسق الاجتماعي , و مـع الثورة الصناعية و انتشار الصناعة في المجتمع ؛ بدأ العامل الصناعي يرتبط بالآلة من خلال عمله , و ظهرت الحاجة الى تدريب العمال على متطلبات العمل الصناعي الذي يمثل مسائل معقدة من التدريب لم تكن مطلوبة في الاعمال الحرفية البسيطة , و لم يعد المجتمـع المهني القائم على اساس الروابط

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الاسرية قادراً على القيام بعملية التنشئة المهنية التـــي تساير الاوضاع الصناعية الجديدة , و بذلك حدث التغير في انماط العمل , و انعكس ذلك علـــى انماط الحياة الاجتماعية الاخرى و تغيرت الادوار المهنية التي كانت تؤديها التنظيمات القائمة على التوارث لتحل محلها تنظيمات مهنية متخصصة في مجال العمل الصناعي . (Scolum,١٩٦٦)

و يبرز موضوع توجه الافراد نحو مهنة مـــا كموضوع مهم في التوجهات القيمية نحـــو العمل , ففـــي ظل التحولات التـــي يمر بها المجتمع الاردنـــي , تتصاعد أهمية مهن معينة تتطلبهـــا التغيرات التـــي حصلت فـــي سوق العمل الاردنـــي , بينما تتراجـــع مكانة بعض المهن ؛ لعدم الحاجة إليها او لقلة الطلب عليها مع ضعف العائد المادي منها .

لقد اتجهت ظواهر التحول في البناء المهني بالتزايد في انشطة الخدمات التي تحدد الاطار العام للحياة المهنية , و هذه الظواهر واضحة في جميع المجتمعات و ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمراحل التنمية , حيث تحتل مهن الخدمات مكانة بارزة في اغلب مجتمعات العالم الثالث ؛ حيث تستمد مهن الخدمات وجودها من الحاجات التي يتطلبها المجتمع لاشباع حاجات افراده في مجال الخدمات الصحية , و الرعاية الاجتماعية , و التعليم و غيرها , و تتجسد المجموعة الكبيرة مـــن هذه المهن في مجالات العمل الحكومـــي بكل القطاعات التـــي يحتويها الجهاز الوظيفـــي للدولة , متمثلاً فـــي الوزارات و المصالـــح التي تتحمل مسؤولية تنظيم و توجيه الانشطة المختلفة . و هذه الانشطة تختلف باختلاف البناء الاجتماعـــي , فهنـــاك انشطة على مســـتوى الدولة و هنـــاك انشطة علـــى المستوى المحلي فـــي القرى و المدن الصغيـــرة و المدن الكبيرة . (الزيات ,٢٠٠١)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

و يلاحظ ان قطاع الخدمات و الادارة العامة في المجتمع الاردني قد شكّل استيعابه للقوى العاملـــة بشكل كبير مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الاخرى ؛ مما يفسر ارتفاع المكانة للعمل الحكومي من جهة , و الدور الكبير الذي استمر فيه هذا القطاع فـــي تنمية الاقتصـــاد الوطني من جهة أخرى . فـــي الوقت الذي يمكن ان نـــرى فيه تنامـــي ظهور المؤســسات البيروقراطية العسكرية و المدنية على حد سواء في المجتمع الاردني الحديث بصورة مختلفة عما كانت عليه في المرحلة التقليدية لم توجد فيها هذه المؤسسات . (المجالي ,١٩٩٠)

و ان تحسن الوضع الاقتصادي في المجتمع الاردني في منتصف القرن العشرين قد ساهم فـــي توفير بنية اساسية من مدارس و جامعـــات ؛ حيث ادت الى زيادة نسبة المتعليمن الامر الذي ساهم في تجاوز مشكلة شح الموارد الاقتصادية في الاردن , و التوجه نحو تنمية الموارد البشرية بسبب العائد الاقتصادي ؛ فالتعليم يؤدي دور رئيـــسي في تنمية المجتمع في انساقه المختلفة الامر الذي ادى الى ارتفاع قيم معينة بعد ظهور المؤســسات البيروقراطية و العــسكريـــة و المدنية , و زيادة قيم الدافعيـــة تماشيا مع متطلبات التحديث فـــي المجتمـــع الاردني .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الرابع

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

* منهجية الدراسة :

١-مجتمع الدراسة .

٢- عينة الدراسة .

٣-صدق الاداة .

٤-ثبات الاداة .

٥- التحليل الاحصائي .

- **منهجية الدراسة :**

تمّ استخدام المنهج الوصفي , و ذلك لملائمته لطبيعة هذه الدراسة .

١-مجتمع الدراسة :

تكوّن مجتمع الدراسة من الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني التابعة لمحافظة إربد و هي خمسة مراكز للذكور و الاناث : مركز تدريب المهني \ حكما للذكور الذي انشئ عام ١٩٨٢ , و مركز تدريب المهني \ الرمثا للذكور و الاناث الذي انشئ عام ١٩٩٠, و مركز تدريب المهني \ اربد للاناث الذي انشئ عام ١٩٩٦, و مركز العلوم و تكنولوجيا الحاسوب ذكور و اناث الذي انشئ عام ٢٠٠١, و مركز التدريب المهني \ المشارع ذكور و اناث الذي انشئ عام ١٩٨٦. (مؤسسة التدريب المهني ,٢٠٠٨) (انظر ملحق ج)

حيث تقوم هذه المراكز تقديم كافة البرامج التدريبية و الدورات بمختلف المستويات , و هي : دورات في التجليس و دهان المركبات , ميكانيك المركبات , كهرباء السيارت , التدفئة و التمديدات الصحية , الحلاقة و التزين و تصفيف الشعر , النجارة و الديكور , التشطيبات , اللحامات , الراديو و التلفزيون , المخابز و المعجنات , الخياطة , الحرف التقليدية , الطباعة و أعمال المكاتب , استخدام الحاسوب , صيانة الحاسوب . (مؤسسة التدريب المهني ,٢٠٠٨) (انظر ملحق ج)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

٢-عينة الدراسة :

تكونـــت عينة الدراسة من (٤٤٧) فرد , (٢٩٢) ذكــر و (١٥٥) انـــثى , تـــمّ اختيارهم بطريقة العينة القصدية , و لقد تمّ توزيع(٥٠٠) نسخة من الاستبيان علـــى عينـــة الدراسة , و لقد تـــمّ الاستغناء عن الاستبيانـــات الغيـــر صالحة لتطبيق الدراســـة الـــى ان وصل العدد الـــى (٤٤٧) . و استمرت عملية جمع البيانات مـــدة زمنية استغـــــرقت مـــن أواخر شهر يناير ٢٠١٠ الى بداية شهر مارس ٢٠١٠ .

٣- أداة الدراسة :

لتحقيق اهداف الدراسة تمّ اعداد استبيان للتعرف على اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني في ضوء بعض قيـــم العمل ,حيث يتم الرجوع الى الدراسات السابقة الواردة في الفصل الثاني , و اشتمل الاستبيـــان على اسئلة مغلقة على النحو التالي : (انظـــر ملحق أ)

أ- المحور الاول : تتضمن الخصائص الاجتماعية و المهنية لافراد عينة الدراسة , و تضمن بيانات عن (الجنس , العمر , الحالة الاجتماعية , الحالة التعليمية , مكان الاقامة , الدخل الشهري للاسرة , درجة تعليم الاب , درجة تعلـــيم الام , مهنـــة الاب , مهنة الام , مدة التدريب , نوع المهنة) .

ب- المحور الثاني : تضمن ١٤ فقرة عـــن اتجاهات الشباب المتدربين في مؤســـسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكـــومية في ضوء قيـــم الاندماجية في العمل .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ت-المحور الثالث : تضمن ١٢ فقرة عن اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاقتصادية للعمل .

ث- المحور الرابع : تضمن ١١ فقرة عن اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية للعمل .

ج- المحور الخامس : تضمن ١٢ فقرة عن اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم دافعية الانجاز .

٤- صدق أداة الدراسة :

بعد الانتهاء من إعداد الاستبيان بصورته المبدئية , لقد عُرض على تسعة محكمين مختصين في علم الاجتماع , لإستخراج صدق الاداة من خلال التأكد من تغطيتها لجميع ابعاد الدراسة , و قدرتها على تحقيق أهدافها , و صحة و دقة اللغة , و على ضوء الاقتراحات التي اوردها المحكمون , لقد تمّ تعديل الاداة لإخراجها بصورتها النهائية .

٥- ثبات اداة الدراسة :

لإستخراج معامل ثبات الاداة تمّ تطبيق معادلة كرونباخ الفا , و حساب قيمة الثبات لمجالات الدراسة و للأداة ككل . و بلغت قيمة معامل الثبات للأداة الكلية (٠،٩٥) , و تعد هذه النتيجة مقبولة لاغراض البحث العلمي .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

٦- **التحليل الإحصائي :**

بعد جمع البيانات تمّ إدخالها إلى الحاسب الآلي بواسطة إستخدام البرنامج الإحصائي الخاص بالدراسات الإجتماعية (SPSS) لإستخراج النسب المئوية , و تطبيق تحليل الإنحدار (REGRESSION) لجميع محاور الدراسة لمعرفة أثر برامج التدريب المهني على إتجاهات الشباب نحو الوظيفة الحكومية في ضوء المتغيرات المدخلة لغايات الدراسة . و بعد ذلك ترتب النتائج تنازليا حسب قيمة (R) , و من أجل تحديد قوة و شدة إتجاهات عينة الدراسة نحو الوظائف الحكومية سوف يتم الإعتماد على التوزيع كما يلي :

الرقم	درجة المقياس	قوة المقياس
١	أقل من ١،٣٣	درجة ضعيفة
٢	من ١،٣٤ – ٣،٣٧	درجة متوسطة
٣	اكثر من ٣،٣٧	درجة قوية

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الخامس

* عرض النتائج و تحليلها :

- المحور الاول : خصائص عينة الدراسة .
- المحور الثاني : اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل .
- المحور الثالث : اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاقتصادية للعمل .
- المحور الرابع : اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية للعمل .
- المحور الخامس : اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز .

© Arabic Digital Library Yarmouk University

مناقشة النتائج

يتضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة التي هدفت إلى معرفة اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم العمل، كما يتضمن الفصل تقديم بعض التوصيات في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة. وسيتم مناقشة النتائج حسب تسلسل أسئلة الدراسة كما يلي:

المحور الاول : خصائص عينة الدراسة

- المتغيرات الشخصية :

أ- الجنس :

جدول رقم (١)

توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٢٩٢	٦٥,٣
	أنثى	١٥٥	٣٤,٧
	المجموع	٤٤٧	١٠٠,٠

يبين الجدول (١) ارتفاع نسبة الذكور (٦٥،٣%) مقارنة بالاناث (٣٤،٧%) , و هو ما يعود الى عدة اسباب , من ابرزها زيادة أهمية تدريب الذكور على مهنة ما و اكتساب خبراتها من اجل الحصول على وظيفة بالمستقبل , و ان الآباء يعطون أهيمة اكبر للذكور بالانتساب لهذه المراكز لاكتساب الخبرات المهنية , باعتبار ان الذكور هم من يتحملون المسؤولية الكاملة في الانفاق على الاسرة مستقبلا , بالاضافة الى ان المراكز التي اعتمدت

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

عليها هذه الدراسة كانت فيها نسبة الذكور اعلى , و لانه يتوفر في مدينة اربد مركز واحد فقط للاناث .

ب- العمر :

جدول رقم (٢)

توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
العمر	١٦-١٩ سنة	٢٤٢	٥٤,١
	٢٠-٢٥ سنة	١٦١	٣٦,٠
	٢٦-٣٠ سنة	٢٨	٦,٣
	أكثر من ٣٠ سنة	١٦	٣,٦
	المجموع	٤٤٧	١٠٠,٠

يبين الجدول (٢) ارتفاع ملحوظ لاعمار عينة الدراسة في الفئة (١٦سنة - ١٩ سنة) بنسبة (٤٥،١%) , ثم تليه فئة (٢٠ سنة - ٢٥ سنة) بنسبة (٣٦،٠%) , و يعود ذلك لعدة اسباب و هي ان اغلب الافراد الذين ينتسبون لهذه المراكز هم من الفئات العمرية الشابة , الذين لم ينتظموا في التعليم المدرسي , و فضلوا تعلم مهنة معينة من اجل ان اكتساب الخبرة المهنية تأهلهم لدخول مجال العمل المهني مستقبلا , حيث انه من شروط الانتساب لهذه المراكز ان يكون عمر المتقدم ١٦ سنة فما فوق , و ان هذه الفئة العمرية هي الفئة الانسب للتنشئة المهنية , من اجل ضمان مستقبل الافراد المهني , و تمتعهم بعدة مميزات مهنية تؤهلهم في العمل مستقبلا و الدخول لسوق العمل بجدارة .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ت- الحالة الاجتماعية :

جدول رقم (٣)

توزيع عينة الدراسة وفقا متغير الحالة الاجتماعية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الحالة الاجتماعية	أعزب	٤٠٧	٩١,١
	متزوج	٣٢	٧,٢
	أرمل	٢	٠,٤
	مطلق	٦	١,٣
	المجموع	٤٤٧	١٠٠,٠

يبين الجدول (٣) ارتفاع فئة الافراد العزاب بنسبة (٩١،١%) , و تعتبر هذه النتيجة منطقية لان افراد عينة الدراسة يندرجون ضمن الفئة العمرية التي لا تقدر على تحمل مسؤوليات الزواج , بالاضافة الى انهم مازالوا ضمن إطار اسرهم من حيث الدخل المادي و الاقامة , و غيرها من الامور التي لا تسمح لهم اعمارهم الشابة بتحمل المسؤوليات , حيث تجدر الاشارة هنا الى ان هدفهم الاساسي من انتسابهم الى مراكز التدريب المهني هو التدرب و التعلم و اكتساب الخبرات المهنية التي تؤهلهم للحياة العملية مستقبلا , و التي من خلالها يقدرون على تأسيس حياة خاصة بهم و تكوين اسرة .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ث-الحالة التعليمية :

جدول رقم (٤)

توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الحالة التعليمية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الحالة التعليمية	إعدادي	١٤٣	٣٢,٠
	ثانوي	٢٤٩	٥٥,٧
	جامعي	٥٥	١٢,٣
	أخرى	-	-
	المجموع	٤٤٧	١٠٠,٠

يبين الجدول (٤) ان فئة الثانوي جاءت اعلى من بين افراد العينة عن بقية الفئات الاخرى بنسبة (٥٥،٧%) , ثم تليها فئة اعدادي بنسبة (٣٢،٠%) , و ان فئة الجامعي هي الاقل من بين افراد عينة الدرسة بنسبة (١٢،٣%) , و يعزى ذلك الى ان الافراد الذين لا يميلون الى اكمال تعليمهم الجامعي بعد انتهاء مرحلة الثانوية العامة , هم الذين يتجهون الى العمل المهني و اكتساب الخبرات المهنية عن طريق الانتساب لمراكز التدريب المهني , و هم اغلب افراد عينة الدراسة , و هذا يرجع ايضا الى اهمية العمل و ارتفاع قيمته لدى افراد العينة اكثر من قيمة التعليم الجامعي , حيث انهم يفضلون الانضمام الى سوق العمل في سن مبكرة من اجل تأمين متطلبات الحياة الاجتماعية و الاقتصادية بمستوى مناسب لهم , و من اجل ان يتفادوا مشكلة البطالة و قلة الخبرة التي يقع فيها الجامعيين عند تخرجهم , حيث انهم عند تخرجهم سوف يقدرون على تأمين الوظيفة المناسبة و التي تتوافق مع خبراتهم التي تتلائم مع ممتطلبات سوق العمل .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ج- مكان الاقامة :

جدول رقم (٥)

توزيع افراد عينة الدراسة وفقا متغير مكان الاقامة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
مكان الإقامة	مدينة	١٣٧	٣٠،٦
	قرية	٢٣٣	٥٢،١
	مخيم	٧٧	١٧،٢
	المجموع	٤٤٧	١٠٠،٠

يبين جدول (٥) ارتفاع نسبة المقيمين في القرية لدى افـراد عينـة الدراسـة بنسـبة (٥٢،١%) , ثم تليها المدينة (٣٠،٦%) , ثم المخيم (١٧،٢%) و هي الاقل بينهم , و تعزى هذه النتيجة الى زيادة توجه ابناء القرى الى العمل في المهن الصناعية و الحرفيـة و العمـل الحكومي الذي يؤمن مستقبل وظيفي مضمون , الى جانب انحسار العمل الزراعي الذي كـان من قبل سائد بصورة واضحة , بالاضافة الى زيادة أهمية قيمة العمل في المهن و الـصنائع التي تضمن مستقبلا مهنيا يتميز بضمان اجتماعي و تأمين صحي , و غيرها من الامور التي قد لا تتوفر في العمل الزراعي الذي كان سائدا في القرى , و هنا تجدر الاشارة الى ارتفـاع قيمة العمل المهني و الصناعي بين الافراد في المجتمع الاردني بغض النظر عن مكان اقامتهم سواء في المدن او القرى او المخيمات , لان هذه المهن توفر الاستقرار الاقتصادي و المكانة الاجتماعية المقبولة بين افراد المجتمع .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ح- الدخل الشهري للاسرة :

جدول رقم (٦)

توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الدخل الشهري للاسرة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الدخل الشهري للأسرة	أقل من ١٠٠ دينار	٤٥	١٠,١
	١٠٠-٢٠٠دينار	١٢٢	٢٧,٣
	٢٠١-٣٠٠دينار	١٥٦	٣٤,٩
	٣٠١-٤٠٠دينار	٩٣	٢٠,٨
	أكثر من ٤٠٠دينار	٣١	٦,٩
	المجموع	٤٤٧	١٠٠,٠

يبين جدول (٦) ان فئة الدخل الشهري لأسر افراد العينة ٢٠١ دينار - ٣٠٠ دينار هي الاعلى بما نسبته (٣٤،٩%) , و يعزى السبب في ذلك الى ان ارباب الاسر لدى افراد العينة من ذوي الدخل المتدني و الذين يعتمدون على دخل واحد فقط , بالاضافة الى ان هذه الفئة تمثل دخل موظفي القطاع الحكومي من حملة شهادة الثانوية العامة , و سوف يتبين لاحقا ان اغلب ارباب اسر افراد عينة الدراسة من حملة شهادة الثانوية العامة , حيث ان هناك تأثير كبير للآباء على توجيه الابناء لمهنهم المستقبلية , و يميلون نحو تأمين ابنائهم و تدريبهم على المهن ليضمنوا مهنة في المستقبل .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

خ-درجة تعلم الاب :

جدول رقم (٧)

توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير درجة تعلم الاب

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
درجة تعليم الأب	ابتدائي	٤٩	١١,٠
	إعدادي	١١٥	٢٥,٧
	ثانوي	١٥٩	٣٥,٦
	جامعي	١٠٩	٢٤,٤
	أخرى	١٥	٣,٤
	المجموع	٤٤٧	١٠٠,٠

يبين جدول (٧) ان فئة الثانوي لدرجة تعلم آباء افراد عينة الدراسة هي الاعلى بنسبة (٣٥،٦%) , ثم تليها الاعدادي (٢٥،٧%) , ثم فئة الجامعي (٢٤،٤%) , و تعزى هذه النتيجة الى ارتفاع نسبة التعليم في المجتمع الاردني , و بسبب التحاق الافراد ذوي التعليم الثانوي لسوق العمل بسن مبكرة من اجل القدرة على تأمين متطلبات الحياة , و هذا يشير الى ان هناك تأثير للآباء على ابنائهم في اتجاههم نحو مهنهم و صنعتهم التي يعملون بها .

د- درجة تعليم الام :

جدول رقم (٨)

توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير درجة تعليم الام

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
درجة تعليم الأم	ابتدائي	٦٥	١٤,٥
	إعدادي	١١٨	٢٦,٤
	ثانوي	١٨٢	٤٠,٧
	جامعي	٦٥	١٤,٥

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

	أخرى	١٧	٣,٨
	المجموع	٤٤٧	١٠٠,٠

يبين الجدول (٨) ان اغلب امهات افراد عينة الدراسة من ذوات التعليم الثانوي بنسبة (٤٠،٧%) , ثم تليه الاعدادي(٢٦،٤%) , و يعود السبب في ذلك الى ارتفاع نسبة الزواج المبكر في المجتمع الاردني للاناث , حيث ان اعلب اللواتي يتزوجن في فترة الثانوية لا يكملن تعليمهن الجامعي و انما يفضلن القيام بمهماتها الاسرية و العائلية .

ذ- مهنة الاب :

جدول رقم (٩)

توزيع افراد العينة وفقا لمتغير مهنة الاب

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
مهنة الأب	قطاع حكومي	١٧٣	٣٨,٧
	قطاع خاص	٧٦	١٧,٠
	قطاع زراعي	٣٤	٧,٦
	متقاعد	١٢٠	٢٦,٨
	لا يعمل	٤٤	٩,٨
	المجموع	٤٤٧	١٠٠,٠

يبين الجدول (٩) ارتفاع نسبة آباء افراد العينة الذين يعملون في القطاع الحكومي بنسبة (٣٨،٧%) , ثم يليه متقاعد (٢٦،٨%) , و تعزى هذه النتيجة الى ان القطاع الحكومي هو الاكثر نموا في المجتمع الاردني و الاكثر اهمية من حيث مميزاته عن غيره من القطاعات الاخرى , بالاضافة الى ان اغلب المتقاعدين هم اصلا متقاعدين من القطاع الحكومي او

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

العسكري , حيث ان للآباء تاثير على اتجاه ابنائهم نحو القطاع الحكومي لانهم يعرفون مميزاته الاقتصادية و الاجتماعية في المجتمع الاردني .

ر- مهنة الام :

جدول رقم (١٠)

توزيع افراد العينة وفقا لمتغير مهنة الام

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
مهنة الأم	قطاع حكومي	٤٥	١٠,١
	قطاع خاص	٥٤	١٢,١
	قطاع زراعي	٢٥	٥,٦
	متقاعدة	٢١	٤,٧
	ربة منزل	٣٠٢	٦٧,٦
	المجموع	٤٤٧	١٠٠,٠

يبين الجدول (١٠) ان امهات افراد العينة هم ربات بيت بنسبة (٦٧،٦%) , ثم تليه القطاع الخاص (١٢،١%) , و تعزى هذه النتيجة الى ارتفاع نسبة العاملين الذكور عن الاناث فـــي المجتمع الاردني , و تفضل افراد المجتمـــع الاردني ان تكون الزوجة ربة منزل تقوم بأمور المنزل و تربية اطفالها .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ز- مدة التدريب :

جدول رقم (١١)

توزيع افراد عينة الدراسة وفقا لمتغير مدة التدريب

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
مدة التدريب التي تتلقاها	فصلين	١٢٨	٢٨,٦
	ثلاثة فصول	١٩٩	٤٤,٥
	أربع فصول	١٢٠	٢٦,٨
	المجموع	٤٤٧	١٠٠,٠

يبين الجدول (١١) ان فئـــة ثلاثة فصـــول هي الاعلى بنسبة (٤٤،٥%) ثـــم تليها اربع فصول (٢٦،٨%) , ثم فصلـــين (٢٨،٦%) , و يمكـــن تفـــسير هذه النتيجـــة بالرجوع الى المستويات التي يقوم عليها التدريب في المراكز , حيث ان لكل مهنة لها عدة مستويات و كلما تقدم الفرد في هذه المستويات كلما زادت مهارته المهنية , الى ان يصل الى مرحلة التخرج و الحصول على الشهادة التي تؤهله للعمل .

س- نوع المهنة التي تتدرب عليها :

جدول رقم (١٢)

توزيع افراد العينة وفقا لمتغير نوع المهنة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
نوع المهنة التي تتدرب عليها	تشكيل المعادن والصيانة الميكانيكية العامة	٢٦	٥,٨
	كهرباء (قوى)	٥٠	١١,٢
	صيانة المركبات والآليات	٣٩	٨,٧
	الالكترونيات	٢٩	٦,٥
	حاسوب وتقنية معلومات	٩١	٢٠,٤
	الصناعة الغذائية	٢٨	٦,٣

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

	السكرتارية والخدمات التجارية	٣٧	٨,٣
	التكييف والتمديدات الصحية	٣٢	٧,٢
	التجميل والحلاقة	٤٨	١٠,٧
	النجارة والتنجيد	١٧	٣,٨
	الدهان والديكور	١٥	٣,٤
	الحدادة	٢١	٤,٧
	الخياطة وتصميم الأزياء	١٤	٣,١
	المجموع	٤٤٧	١٠٠,٠

يبين الجدول (١٢) ان مهنة حاسوب و تقنية معلومات هي الاعلى بنسبة (٢٠،٤%) , و تعزى هذه النتيجة الى اعتبار الحاسوب و تقنياته من اهم المتطلبات الضرورية التي يجب ان يتمتع بها الفرد من اجل الالتحاق بسوق العمل و خصوصا في القطاع الحكومي , باعتبار ان الحاسوب هو لغة العصر و من خلاله تخزن المعلومات و البيانات الخاصة بجميع المعاملات في كافة المهن , و ان اغلب المهن اصبحت تعتمد على الحاسوب , لذلك يتوجب على الافراد الاهتمام بتعلم مهارات الحاسوب لاهميتها في العمل الذي سوف يلتحق به مستقبلاً .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المحور الثاني : اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل:

جدول رقم (١٣)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل و المجموع الكلي لهما .

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مقياس القوة
١	اكتساب خبرة عملية اكثر	٤،٢٣	٠،٩٢	قوي
٢	مكانة وظيفية مميزة	٤،١٥	٠،٩٥	قوي
٣	الاستقرار الوظيفي	٤،١٤	٠،٩٠	قوي
٤	تطبيق القوانين و الالتزام بها	٣،٩٨	١،١٠	قوي
٥	بيئة عمل مناسبة	٣،٩٧	٠،٩٨	قوي
٦	الملائمة بين قدراتك و العمل	٣،٩٤	٠،٩٧	قوي
٧	الشعور بالراحة	٣،٩٢	١،٠٩	قوي
٨	التسامح مع الآخرين في العمل	٣،٨٧	١،١٥	قوي
٩	الاستقرار الاقتصادي	٣،٣٨	١,٢٥	متوسط
١٠	المحافظة على اخلاقيات العمل	٣،٣٦	١،٢٧	متوسط
١١	تحقيق الرغبات و الميول في العمل	٢،٧٢	١،٣٥	متوسط
١٢	الالتزام بالوقت	١،٣٣	٠،٩٧	ضعيف
١٣	المساهمة في ابتكار الافكار الجديدة	١،٢٧	٠،٧٤	ضعيف
١٤	القدرة على التصرف بحزم في اوقات الازمات	١،٢٦	٠،٤٢	ضعيف
	المجال الكلي	٣،٢٥	٠،٤٢	متوسط

و تعتبر النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة في الجدول (١٣) ان اتجاهات افراد عينة هذه الــدراسة نحو الوظيفة الحكومية فــي ضوء قيم الاندماجية في العمل متوسطة القوة , اذ بلغ مؤشر القوة (٣،٢٥) .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

و لقد تبين من اتجاهات افراد عينة الـدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل كما هو في جدول (١٣) ان اكثر المؤشرات قوة هي اكتساب المتدربين خبرة عملية اكثر (٤،٢٣)، و مكانة وظيفية مميزة (٤،١٥)، و الاستقرار الوظيفي (٤،١٤) . و مـرد ذلك الـى ان افـراد عينة الدراسـة , يطمحون فـي الحـصول علـى الخبرات و المهـارات المهنية ؛ التـي توفر لهم في المستقبل فرصة للحصـول على مهنة تهيـئ لهـم الاستقـرار الوظيفي , و المكـانة الوظيفية المميزة . و يعـود ذلك الى ان الاتجاهات السائدة في المجتمع الاردني مازالت تتجه نحو القطـاع الحكومـي , لما وفره من مميزات ايجابيـة تضمن لهم مستقبلا مهنيا من خلال قوانيـن العمل الثابتة التي تؤمن للعمال الحقوق المهنية في المستقبل , بالاضـافة الى ان الوظيفة الحكومية تساهـم في احتواء عدد كبير من الشباب المتدربين بعد انتهاء مدة التدريب ؛ حيث تهتم الحكومة في احتواء كافة العمال المهرة من اجل المساهمة في تطوير سوق العمل الاردني .

حيث ترتكز قيم الاندماجية في العمل على الدرجة التي يشارك بها الفرد في وظائف العمل بطريقة ايجابية , و ايضا تعبر قيمة الاندماج في العمل عن الرغبة في المشاركـة في اتخاذ القرارات المتعلقة فـي العمل , و تتأثر هذه القيـم بالاحكام التفضيلية التـي يصدرهـا المجتمع او الفرد فـي ضوء المعايير الاجتماعية , و تنعكـس على مواقفه و اتجاهـاته , و سلوكياته في قبول او رفض هذا او ذاك ؛ و بالـتالي مشاركته فـي تلك الوظائـف و اتخاذ قرارت خاصة بالعمل . و هذا ما ينعكس على عملية الاستقرار الوظيفي الذي يشعر به الفرد عندما يكون منشغـل في وظيفة تهيئ له الاستقرار المادي و المعنوي ؛ حيث ان الوظيفـة الحكوميـة تتمـيز بقوانين العمل الثـابتة المتمثلة بالاجـور , والتأمينـات الاجتماعية , و غيـرها من الامور التـي تضـمن حقوق الفرد على المدى الطويل .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

وايضا تــعزى هذه النتيجة الى انه عندمـــا يتيقن الشبـــاب المتدرب علـــى ان العمل الحكومي تتوفــر فيه البيئة المهنية المناســبة ؛ فان ذلك يعطيه فكرة عن طبيعة التعامل الذي سوف يتلقـــاه من الآخرين , و يسهل عليه التعامل مع الآخرين و ابراز خبراته التي اكتسبها مما يجعل انجاز الفرد بصور اعلـــى من الآخريـــن , بسبب توفر كافة السبل التي تؤدي الى الراحة النفســية لـــه عند ادائـــه للعــمل ؛ فـــان هذا يعـــزز لديـــه شعور الرضـــا و القدرة علـــى التعامـــل او التفاعــل مع الآخــريـــن بصـــورة ايجابية اكثــر . و يمـــكن الاشـــارة هنـــا الـــى امــر مهم لـــدى قطـــاع الشبـــاب الاردنـــي الذين يتـــجهـــون نحـــو القطـــاع الحكومـــي , و هـــو تحقـــيق الاستقرار الوظيفـــي , و تأمين الجوانـــب المادية , و المعنوية الضرورية للحياة مثل الــتأمين الصحـــي لهم و لأسرهم فـــي المستقـــبل , كمـــا ان القدرة الاستيعابيـــة فـــي القطاع الحكومي كبـــيرة , و امكانيـــة التنقل مـــن مكان لآخر سهلـــة ؛ و بالـــتالـــي يمكن للشباب بعد الانخراط في العمـــل , الانتـــقال من مكان عمل لآخر داخـــل القطاع الحكومي اذا لم يستطع التكيف في ذلك العمل دون ان يخـــسر وظيفته , فضـــلاً على ان اعبـــاء العمل في القطاع الحكومي اقل منها في القطاعات الاخرى .

ويرى بارسونز أن اندماج الفرد مع الآخرين يؤثر على اتجاه المهنة؛ حيث أن العلاقة قد تقوم علـــى التخصيص، ومن نـــاحية اخـــرى فإنها قـــد تقـــوم على الانتشار، ويعني ذلك أن الفرد ينـــخرط في علاقـــات كثـــيرة، ويرتبط مـــع الآخرين بروابـــط متعددة، و يندمـــج في العلاقات كشخص كلي، مما يؤثر على اتجاهاته . أما فيما يتعلق بالمستلزمات الوظيفية لتوجيه الفـــعل ، يرى بارسونز أن تحليـــل الأبعاد الوظيفيـــة لتوجيه الفعل عبـــارة عن مركب من الأنشـــطة يتجه لإشباع حاجة أو حاجات؛ حيث كان تحليل بارسونز يتضمـــن تحليل مزدوج؛ فأولا: نجد أن أي مركب يمكن التعامل معه كنسق للفعل (كالدور المهني مثلا) يكون جزء من

© Arabic Digital Library Yarmouk University

كل أشمل، يرتــبط بطرق عديدة، وفي هذه العلاقة بين الجزء والكـــل تظهر تلك الحـــاجات التـــي تتصــل بعلاقة التوجية بالبيئة . أما ثانيـــا فإن توجيه الفـــعل يتكون من أجزاء أو وحدات ترتبط ببعضهـــا من خلال عملتي التباين والتكامل، وتظهر هنا تـــلك الحاجات التي تتصل بتنظيمه الداخلي، ولكي يستمر توجيه الفعل في أدائه الوظيفي ويحافظ على استمراره فإنه يجب أن يستجيـــب لهذين الوعين من الحاجات. (روشيه , ١٩٨١)

و من هنـــا نرى ان تطبيق القوانـــين (٣،٩٨) , و بيئـــة عمل مناسبـــة (٣،٩٧) , و الملائمة بين قدراتك و العمـــل (٣،٩٤) , و الشعـــور بالراحـــة (٣،٩٢) , و التســـامح مع الآخرين (٣،٨٧) جاءت من المؤشـــرات الاعلـــى اهمية لدى افراد عينـــة الدراسة , و قد يعود ذلك الى اعتقاد افراد عينة الدراسة بأن توفر بيئة العمل المناسبة تؤدي الى راحة نفسية و معنوية , و تجعل من الفرد مندمجا بوظيفته و يهتم بها مثل اهتمامه بالامـــور الحياتية المهمة لديه , حيث ان توفر الخدمات الصحية مثلاً , و بيئة العمل النظيفـــة و غيرها من الامور التي تجعل بيئة العمـــل مريحة لدى الفرد , و تهيـــئ للفرد مجال لتميزه بين زملائه و تجعله قادرا على إبراز مهاراتـــه و خبراته اثناء اداء العمل , مما يجعل الفرد يشـــعر بأهمية روح الفريق الواحـــد في وظيفته , خصوصـــا في الوظيفة الحكومية التي قد توفـــر له بيئة عمل مناسبة و التـــي قد تبرز لدى الفرد أهمية اندماجه في وظيفته .

و يبين جدول (١٣) ان مؤشر الاستقرار الاقتصادي (٣،٣٨) , و المحـــافظة على اخلاقيات العمل (٣٣،٦) , و تحـــقيق الرغبات و الميـــول (٢،٧٢) جاءت بقـــوة متوسطة لاتجاهات افراد عينة الدراسة . و هذا يرد الى ان افراد عينة الدراسة يعتقدون ان الخبرات المهنية التي يكتسبونها اثناء التدريب تزيد من قدرتهم على الاندماج في مهنهم مستقبلا ؛ حيث يعتقدون ان

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

بيئة العمل الحكومي يمكن ان تضمن لهم الشعور بالراحة , و ملائمة قدراتهم بالعمل الموكل لهم . فإن ذلك يؤدي باعتقادهم الى حدوث نوع من الراحة التي تحث الفرد على العمل و اثبات للآخرين انه يتمتع بقدرة على العمل و تحمل المسؤوليات , و هذا يؤدي بذلك الى استقرار الفرد بعمله و بالتالي حدوث استقرار اقتصادي للافرد , لإزدياد الفرص في الحصول على المهنة المناسبة للعمل و القدرة على الاندماج فيها ؛ حيث يستطيع تحقيق رغباته و ميوله على الرغم من معاناة المجتمع الاردني من البطالة بين صفوف الشباب ,لكن العمل يمثل للشباب الطموح الاكبر عندما تتوفر لدى الشباب المهارات المهنية التي تزيد من فرص حصوله على المهنة التي يرغبها خصوصا في القطاع الحكومي الذي يوفر اكبر قدر من الراحة و الاستقرار الاقتصادي و الاجتماعي . و يمكن الاشارة هنا الى أمر مهم وفعال لدى قطاع الشباب الأردني الذين يتجهون نحو القطاع الحكومي , وهو اعتقادهم ان العمل الحكومي يعمل على تحقيق الاستقرار الوظيفي , وتأمين الجوانب الضرورية للحياة , مثل التأمين الصحي الدائم لهم ولأسرهم في المستقبل، كما أن القدرة الاستيعابية في القطاع الحكومي كبيرة ، وإمكانية التنقل من مكان لأخر سهلة ، وبالتالي يمكن للشباب بعد الانخراط في العمل الانتقال إلى مكان آخر داخل القطاع الحكومي إذا لم يستطع التكيف في ذلك المكان دون أن يخسر وظيفته ، فضلا عن أن أعباء العمل في القطاع الحكومي أقل منها في القطاعات الأخرى , و ان تمتع الفرد بهذه المميزات في مهنته سوف يؤدي به مع مرور الوقت الى القدرة على تحقق رغباته و ميوله , حيث ان العمل في القطاع الحكومي يوفر للافراد العديد من الوسائل المهنية و الفنية المطلوبة لانجاز العمل على اكمل وجه , حتى يصل الفرد مع

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

مـــرور الوقت لوضـــع اقتصادي و اجتماعي معين يؤهله لتحقيق رغباته و ميوله التي يرغب بها .

و لقد كشـــفت النتائج الواردة في جدول (١٣) ان اتجاهات افراد عينة الدراسة كانت ضعيفة ؛ بما يتعلق بالالتزام بالوقت (١،٥١) , و المساهمة في ابتكار افكار جديدة(١،٢٧) , و القــدرة على التصـــرف بحزم في اوقات الازمـــات (١،٢٦) , و تعـــتبر هذه النتيجـــة منطقـــية لان الاعتقـــاد السائد لدى افراد عينة الدراسة فـــي المجتمع الاردني ؛ بأن الالتزام بالوقت في القطاع الحكومي اكثر مرونة من القطـــاعات الاخـــرى , وان العمل في القطاع الحكومـــي يميل الى الروتين و يتبع الى جهات رسمية عليا , و يعتقد افراد عينة الدراسة ان الاعتبارات التي تخضع للعمل الحكومي تكـــون من مصادر عليا تخضع لاحكام ديوان الخدمة المدنية. و يتبين من الجدول (١٣) , ان الشباب المتدربين كانت اتجاهاتهم متدنية نحو مؤشـــر القـــدرة على التصرف بحزم فـــي اوقات الازمات , حيث انهم في هذه المرحلة غير قادرين على اتخاذ القرارات , لان خبرتهم المهنية مازالت فـــي مرحلة التكويـــن , و لم يصلوا الى مرحلة الابتكـــار او القدرة على المشاركة فـــي اتخاذ القرارات , و ان ما يتصفون به هو الطموح في الحصول على مهنة بعد انتهاء فترة التدريب .

و اتفقت هذه النتيجة مع ما جـــاءت به دراسة Stadler(٢٠٠٦) التي اكدت علـــى اهـــمية برامج التدريب المهني في اكتساب المهارات المهنية , و ان الشباب الذين لم يكتسبوا الخبـــرات المهنيـــة المطلوبـــة لكل مهنة لا يمكنهـــم العمل بمهارة و اتقـــان , و لا يمـــكنهم مواجهـــة الصعوبـــات التـــي تواجههم اثناء العمل ؛ حيث اكدت الدراسة علـــى ان جمـــيع

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المؤسسات تقوم باحتواء الشباب الحاصلين على شهادات التدريب المهني بدرجات اعلى لان لديهم القدرة على مواجهة صعوبات العمل , و اتقان العمل بصورة جيدة .

*** تفسير النتائج المتعلقة أثر المتغيرات الشخصية والوظيفية على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية :**

- **أولا: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية تبعا لمتغير الجنس:**

جدول رقم (١٤)

نتائج تطبيق اختبار (Independent Samples Test) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل تبعا لمتغير الجنس

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	T	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل	ذكر	٣،٢١	-٣،٩٩	٤٤٥	٠،٠٠٠
	انثى	٣،٣٧			

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال اتجاهات الأفراد نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل تبعاً لمتغير المتغير الجنس أن قيمة (T) بلغت (٣،٩٩) , وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على وجود أثر لمتغير الجنس على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل ؛ لصالح الاناث بنسبة (٣،٣٧)؛ والسبب في ذلك قد يعود إلى قدرة الاناث على الانضباط بالعمل و التعلق به , على الرغم من ان المهنة قد تكون ذات منزلة متدنية , إلا ان الاناث من افراد عينة الدراسة يفضلن التعلق بمهنهن مستقبلا , لانهن يعتقدن ان المهنة ستهيئ لهن مستقبلاً

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

واضحاً , و سوف تتيح لهن فرصة اكبر لتحسين وضعهن الاجتماعي و الاقتصادي مما يزيد من فرص الزواج . حيث ان الاتجاه السائد لدى الشباب في المجتمع الاردني اختيار الفتاة الموظفة لتعينهم في تحمل اعباء الحياة .

– ثانيا: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية تبعا لمتغير العمر .

جدول رقم (١٥)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل تبعا لمتغير العمر

الفئة العمرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
١٦- ١٩ سنة	٣،٢٦	٠،٤٦	١،٠٦٧	٠،٣٦
٢٠-٢٥ سنة	٣،٢٩	٠،٣٧		
٢٦-٣٠ سنة	٣،١٤	٠،٤١		
اكثر من ٣٠ سنة	٣،٢٥	٠،٣٦		

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال اتجاهات الأفراد نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل تبعاً لمتغير العمر أن قيمة (F) بلغت (١,٠٦٧) , وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على عدم وجود أثر لمتغير العمر على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل؛ حيث أن الوظيفة تساهم في اندماجهم في العمل على بغض النظرعن العمر , بالاضافة الى ان عمر افراد عينة الدراسة يتراوح ما بين الـ ١٦ سنة الى ٢٠ سنة , بمعنى ان اغلب اعمارهم متقاربة جدا و لم تحدث اي تأثير على نتائج الدراسة , بسبب تشابههم في الاهتمامات و الميول , و بالتالي تتقارب وجهات نظرهم في التوجه نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل .

© Arabic Digital Library Yarmouk University

- ثالثاً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية تبعا لمتغير الدخل الشهري للاسرة :

جدول رقم (١٦)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ونتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل تبعا لمتغير الدخل الشهري للاسرة

الدخل الشهري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
اقل من ١٠٠ دينار	٣،٤٠	٠،٣٧	١،٦١٦	٠،١٦
١٠٠-٢٠٠ دينار	٣،٢١	٠،٥٢		
٢٠١-٣٠٠ دينار	٣،٢٧	٠،٣٧		
٣٠١-٤٠٠ دينار	٣،٢٥	٠،٤٢		
اكثر من ٤٠٠ دينار	٣،٢٨	٠،٣٤		

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال اتجاهات الأفراد نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل تبعاً لمتغير المتغير الدخل الشهري للاسرة , أن قيمة (F) بلغت (١,٦١٦) , وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥), وهذا يدل على عدم وجود أثر لمتغير الدخل الشهري للاسرة على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل ؛ والسبب في ذلك هو تقارب افراد عينة الدراسة في المستوى الاقتصادي , حيث ان توجه الافراد المتدربين نحو طبيعة محددة من الوظائف يعود لظروفهم الاقتصادية و بعض العوامل الاجتماعية ذات العلاقة بالتوجه الوظيفي نحو الوظائف الحكومية , و بالتالي لم تظهر فروق في توجهاتهم تبعا لاختلاف مستواهم الاقتصادي , و يمكن توضيح ذلك بأن ما نسبته (٦٢%) من حجم عينة الدراسة تراوح دخلهم الشهري بين (١٠٠-٣٠٠ دينار) و هو مؤشر قوي على تقارب مستواهم الاقتصادي , و هذا بدوره ينعكس على توجهاتهم نحو الوظائف الحكومية مما يجعلها متقاربة , و ربما هذا المتغير يؤثر بعد الحصول

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

على وظيفة حيث يختلف الاجر من فرد لآخر تبعا لبعض الاعتبارات مثل نوع الوظيفة او طبيعتها .

رابعاً :اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية تبعا لمتغير مدة التدريب.

جدول رقم (١٧)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل تبعا لمتغير مدة التدريب

مدة التدريب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
فصلين	٣،١٩	٠،٣٨	٧،٢٧٦	٠،٠٠
ثلاثة فصول	٣،٢٤	٠،٤٩		
اربع فصول	٣،٣٨	٠،٣٣		

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال اتجاهات الأفراد نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل تبعاً المتغير مدة التدريب أن قيمة (F) بلغت (٧،٢٧٦), وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على وجود أثر لمتغير مدة التدريب على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل؛ ويمكن أن نعزو ذلك لأن مدة التدريب الكافية تساهم في اندماج الأفراد في بيئة العمل مستقبلا ؛ مما تقوي صلتهم واتجاههم نحو العمل , و ان زيادة مدة التدريب تكسب افراد عينة الدراسة قدر كبير من الطموح في كسب المهارات و الخبرات , مما تجعلهم مندمجين بصورة اكبر في عملهم مع مرور الوقت , و هذا ما بينته دراسة (stadler,٢٠٠٦) بأهمية مدة التدريب وإنهاء الشباب المتدربين كافة مراحل التدريب على المهنة في مؤسسة التدريب.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- خامساً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية تبعا لمتغير نوع المهنة التي تتدرب عليها :

جدول رقم (١٨)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل تبعا لمتغير نوع المهنة التي تتدرب عليها

الرقم	نوع المهنة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
١	تشكيل المعادن و الصيانة الميكانيكية العامة	٣،٢١	٠،٣٨	٢٥٢،٩٧٧	٠،٠٠
٢	كهرباء (القوى)	٣،٠٢	٠،٠٦		
٣	صيانة المركبات و الآليات	٢،٧٧	٠،٠٧		
٤	الالكترونيات	٣،٦٩	٠،٠٣		
٥	حاسوب و تقنية معلومات	٣،٤٩	٠،٠٦		
٦	الصناعة الغذائية	٣،٢٨	٠،٠٢		
٧	السكرتاريا و الخدمات و التجارية	٣،٨٦	٠،٠٨		
٨	التكييف و التمديدات الصحية	٣،٦١	٠،٠٤		
٩	التجميل و الحلاقة	٣،٣٠	٠،٣٤		
١٠	النجارة و التنجيد	٣،١٦	٠،٠٣		
١١	الدهان و الديكور	٣،١٢	٠،٠٣		
١٢	الحدادة	٢،٥٧	٠،٠٦		
١٣	الخياطة و تصميم الازياء	٢،٠٦	٠،٥٢		

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال اتجاهات الأفراد نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل تبعاً لمتغير نوع منهة أن قيمة (F) بلغت (٢٥٢,٩٧٧), وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥), وهذا يدل على وجود أثر لمتغير نوع المهنة التي يتدرب عليها افراد العينة على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

قيم الاندماجية في العمل لصالح نوع المهنة (السكرتارية والخدمات التجارية) بمتوسط حسابي (٣,٨٦) ؛ ويمكن أن نعزو ذلك الى ان افراد عينة الدراسة يعتقدون ان طبيعة هذه المهن لا تتطلب جهدا و تعتبر مريحة , و بالمقارنة مع الوظائف الاخرى مثل الدهان و صيانة الآلات و المركبات و التمديدات الصحية , فان وظيفة السكرتارية و المهن المتعلقة بالحاسوب تتميز بأنها مهن ذات جهد أقل و اكثر راحة , و المهم في الامر قضاء الوقت المحدد للدوام الرسمي و ليس حجم او كثافة العمل , و الوظائف العملية الاخرى ربما تخضع لرقابة أشد كونها تتعامل مع نتائج ملموسة و انجاز واقعي واضح , لذلك برزت فروق تبعا لاختلاف المهنة , و كانت الفروق تعود للمهن المكتبية مثل السكرتارية و الخدمات التجارية .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المحور الثالث: اتجاهات الشباب المتدريبين في مؤسسة التدريب المهنـــى نحـــو الوظيفـــة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل:

جدول رقم (١٩)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل و المجموع الكلي لهما .

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مقياس القوة
١	التامين الصحي الدائم	٤،٣٨	٠،٨٧	قوي
٢	الضمان الاجتماعي الدائم	٤،٣٥	٠،٨٢	قوي
٣	استقرار الدخل المادي	٣،٩٥	١،١٠	قوي
٤	تحصيل دخل مادي اكثر من المهن الاخرى	٣،٥١	١،٥٠	قوي
٥	تامين الاحتياجات المادية لك	١،٨٤	١،١٥	متوسط
٦	ساعات عمل اضافية	١،٧٠	١،٠٧	متوسط
٧	مكافآت و حوافز مادية	١،٦٩	١،١٥	متوسط
٨	ملائمة الدخل مع مدة العمل	١،٦١	٠،٩٤	متوسط
٩	القدرة على التوفير	١،٥٤	٠،٩٦	متوسط
١٠	علاوات سنوية	١،٤٢	٠،٧٨	ضعيف
١١	العمل فترة طويلة مقابل عائد مادي اقل	١،٢٥	٠،٦٦	ضعيف
١٢	ترقية اسرع	١،٢٤	٠،٦٥	ضعيف
	المجال الكلي	٢،٣٧	٠،٣١	متوسط

تعـــتبر النتائـــج الواردة فـــي جدول (١٩) ان اتجاهـــات افراد عينة الدراسة نحـــو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاقتصادية للعمـــل متوسطة القوة , اذ بـــلغ مؤشر القوة (٢،٣٧) .

لقد تبين من اتجاهات افراد عينة الدراسة نحـــو الوظيفة الحكـــومية في ضوء القيم الاقتصادية للعمل الواردة في جدول (١٩) , ان اكثر المؤشرات اهمية لاتجاهات افراد عينة الدراسة هي التأمين الصحي الدائم (٤،٣٨), و الضمان الاجتماعي الدائم (٤،٣٥), و استقرار

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الدخل المادي (٣،٩٧) ؛ و يمكن تفـسير هذه النتيجة انطلاقـاً من ان الوظيـفة الحكوميـة تعتـبر غـاية اقتصاديـة اجتماعيـة عند كل شاب طمـوح ؛ حيث انهـا تؤمن للشبـاب دخـلا ماديا افضـل بالاضافة الى المـزايا الاقتصادية المستمدة منها , لاسيمـا المزايـا المرتبطة بنظـام الاجور, و العـلاوات , و الترقيـات , و ضمان الحياة فـي المستقبـل , المتمثلـة في التأمين الصحي , و الضمان الاجتماعي , و غيرهـا من المـزايا التي تجذب الشباب نحو الوظيفة الحكومية . و اذا توفرت هذه المزايـا الاساسية فـي الوظيفة , فـان الفرد يشعر بأهمية هذه الوظيفة التي تؤمن لـه استقرار الدخل المادي و تـساهم في حمايته من الفـقر , و العـوز , و الحـاجة الـى المـعونات الاجتماعية ؛ حيث يكون فـي غنى عنها لان الوظيفة الحكوميـة قد وفرت له الراحـة و الاستقرار فـي حياته بشكل عام . و يعتقد افراد عينة الدراسة انـه اذا توفرت هذه الامور في الوظيفة مستقبلاً , فأن ذلك سوف يؤدي الى تحقيق مؤشر "استقرار الدخـل المادي" , الذي يسعى الى تحقيقه الشباب و الذي تضمن له حياة كريمة علـى المستـوى الاقتصـادي و الاجتماعـي لـه و لأسـرته .

و تتفـق هذه النتيجة مع دراسة السريحـة (٢٠٠٢) , الذي اكد على انه كلما توفر في المهنـة قدر كبير من طبيعة العمل المريحة , و الدخل , و السلطة , فأن اهمية هذه المهنة ترتفع اقتصادياً و اجتماعياً , و من ثم اختيار الفـرد لها يكون كعمل مفضل في المستقبل , و وجدت الدراسة ان عمليـة الاختيار المهنـي هـي عمليـة ترتكز على الرغبة فـي العمل ذاته و التي توجهها اولويات معينة , منها نوع القطاع و طبيعة العمـل و المميزات المـادية للعمل , و كلما كان العمل حكومـي و لـه سمعة مرتفعة كلمـا تـمّ اختيـاره كعمـل مفضـل فـي المستقبل .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

وتجدر الإشارة إلى أن نظرية توجيه الفعل " لتالكوت بارسونز" جاءت قائمة على ثنائية الفعل والمــوقف. فالفــرد في نظر بارسونــز هو كائن يعيش موقفاً معينــاً being-in-a-situation, لأن فعلــه هــو الإنتاج لإدراكه لمركــب من الإشـــارات التــي يتلقاهــا من بيئـــة ويستجيب إليها. وبيئة الفرد ليست البيئة الفيزيقية المحيطة بـــه فقط - كالموضوعـــات المادية, والظروف المناخية, والطبيعة الجغرافية والجيــولوجية للمنطقـــة - وإنما تضم أيضاً جهازه العضوي البيولوجي , حيث إن وجود مكافأة مقابل إنجاز العمل يمثل حافزًا جيدًا، وتربط هذه النظرية المكافآت بجودة العمل، فعند توافر الحوافز يشعر الفرد بالقناعة والسرور وتحقيق الأهداف ويكون لهذه الحوافز تأثيــرات دافعة فهي تخلق لدى الفرد شعورا بالارتياح والقناعة مما يزيد بالإنتاجية؛ وهذا هو السبـــب في أن يطــلق بارسونـــز على هذا البعد أسم الكمون Latency أو المحافظة على النمط pattern maintenance . وتعد وظيفة المحافظة على النمط نقطة الالتقاء بين أنساق الفعل والعالم الرمزي والثقافـــي لـــه علاقة بأنساق الفعل لأنه يزودها بالرموز, والأفكار, وأشكال التعبير والأحكام الضرورية لخلق الدافعية وتوجيهها لدفع الفعل. (عبد السلام , ١٩٨٦)

و هذا ايضا يفسر ارتفاع مؤشر تحصيل دخل مادي اكـــثر من المهن الاخرى (٣،٠٥) لدى اتجـــاهـــات افراد عينة الدراسة , حيث يعتقد الشباب المتدربين ان المهنة التـــي توفر المميزات و الحوافز فانها تضمن للافراد حيـــاة كريمة , من خلال ضمان وجود الغذاء و الدواء و التعليم و غيرها من الامور التي تساعد الافراد في الانفاق علـــى بعض متطلبات الحيـــاة الرئيسية , و ان ضمان وجودها في الحوافز المهنيـــة بصور دائمة يؤدي الى تشكيل دافع قوي لاختيار الافراد للعمل في تلك الوظيفة .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

و كشفت النتائج الواردة في جدول (١٩) علـــى وجود مؤشرات متوسطة القوة و هي ,

تأميـــن الاحتياجات المادية (١،٨٤) , و ساعات عمــل اضافية (١،٧٠) , و مكافآت و حوافز (١،٤٤) لدى اتجاهات افراد عينة الدراسة , و مـــرد ذلك الى ان افراد العينة لا يطمحون بالحصول على وظيفة في هذه المرحلة بقدر ما يطمحون مستقبلا بالحصول على وظيفة بغض النظر انها وظيفة حكومية و توفر لهم حوافز , لذلك فأن افراد العينة يقبلون في الوضع الحالي بالوظيفة و إن كانت متدنية الدخل .

و ايضا تظهر اهمية الوظيفة في القطاع الحكومـــي لدى افراد عينة الدراسة بأنها تساعد الافراد على تـــأمين احتياجاتهم المادية , و تحصيل دخل مادي اكثر من المهن الاخرى , عن طريق المكافـــآت و الحوافـــز ؛ التـــي تشجع الفرد على العمـــل و التحصيل اكـــثر من اجل الحصول على دخل مادي اكثر , بالاضافة الـــى إمكانية الحصول علـــى عمل اضـــافي او ساعات عمل اضافية فـــي العمل الحكومي , على عكس القطـــاعات الاخـــرى التـــي تقوم باستغلال الافراد في بـــذل مجهـــود في العمل مقابل اجر مادي لا يلبـــي حاجة الافراد ؛ اما العمل الحكومي مرتبـــط دائما بجودة العمل الذي ينتج عنه مكافآت تحفـــز الافراد على العمل بصورة جيدة اكـــثر , و تشعر الفرد بالقناعة و الرضا الداخلي عن وضعه الاقتصادي بسبب تحقـــق اهـــداف النجاح التـــي يكون لها اثر بدفعـــه للعمل , حيث تخلق لدى الفـــرد شعورا بالارتياح و القناعة مما يزيد من شعوره بالاستقرار .

و بينت النتائج في الجـــدول (١٩) ان المؤشرات التـــي حصلت على ادنـــى متوسطات حسابية لدى اتجاهات افراد عينة الدراسة هـــي , عـــلاوات سنوية (١،٤٢) , و العمل لفترة طويلة مقابل عائد مادي اقل (١،٢٥) , و ترقية اســـرع (١،٢٤) ؛ و تعزى هذه النتيجة الـــى

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

طبيعة المرحلة المهنية لافراد عينة الدراسة , و التـــي هي مرحلة تدريب و اكتساب للمهارات و الخبرات المهنية التي تهتم بأهمية العمل , و اهمية اكتساب المهارات المطلوبـــة للعمل من اجل الحصول عليه , لذلك فان ما يهــم افراد عينة الدراسة فـــي هذه المرحلـــة هو اكتساب المهارات المهنية و من ثم الحصول على المهنة التي يرغبون بها .

و ايضـــا حصل مؤشـــر العمل فترة طويلـــة مقابل عائد مـــادي اقـــل , علـــى نـــسبة منخفضـــة ؛ لان افراد عينة الدراسة يدركون ان العمل فـــي القطاع الحكومـــي لا يكون فيه استغلال ؛ حيث ان الاجـــر الذي يعطى له يكون منـــاسب لمدة العمـــل التـــي يعمل بهـــا , بســـبب قوانين العمل التي تحمي الافراد من استغلال طاقاتهم فـــي العمل مقابل عدم اعطائهم الاجر المناسب لهم , على عكس القطاعات الاخرى التي تقوم باستغـــلال الشباب المقبلين على الحصول على وظيفة ان يعملوا مقابل اجر منخفض , مستغلين حاجة الشباب للوظيفة و العمل مـــن اجل تأمين احتياجاتهم المادية .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

*** تفسيرالنتائج المتعلقة أثر المتغيرات الشخصية والوظيفية على اتجاهات الشباب المتدريبن في مؤسسة التدريب المهنى نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية :**

- **أولاً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاقتصادية تبعا متغير الجنس.**

جدول رقم (٢٠)

نتائج تطبيق اختبار (Independent Samples Test) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاقتصادية للعمل تبعا لمتغير الجنس

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	T	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية	ذكر	٢،٤١	٢،٩٤٧	٤٤٥	٠،٠٠
	انثى	٢،٣١			

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهنى نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل تبعاً لمتغير الجنس أن قيمة (T) بلغت (٢,٩٤٧) , وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على وجود أثر لمتغير الجنس على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل ولصالح الذكور بمتوسط حسابي (٢,٤١) ؛ بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (٢,٣١)؛ و يعود السبب بشكل واضح الى الدور الجندري , حيث يقع على عاتق الرجل تأمين المستلزمات الاقتصادية للمنزل , في حين ان دور الانثى مكمل لدور الرجل , و لكنها ليست المسؤولة الاولى عن الجانب الاقتصادي , لذلك برزت اتجاهات الذكور في هذا

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

الجانب نحو الوظيفة الحكومية اكثر من الاناث , كما ان المرأة تهتم بتأمين المستلزمات الشخصية الحالية فقط , اما الرجل فيميل الى تأمين مدخرات من اجل النفقات الخاصة بمتطلبات الزواج و تكوين الاسرة و متطلباتها المستقبلية , و هذا ينعكس على درجة توجهاتهم نحو الوظائف المختلفة في ضوء القيم الاقتصادية و قد يفسر الاختلاف بينهم في تلك التوجهات .

- **ثانياً : اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاقتصادية تبعا لمتغير العمر :**

جدول رقم (٢١)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل تبعا لمتغير العمر

الفئة العمرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
١٦- ١٩ سنة	٢،٣٦	٠،٢٣	١،٠٤٦	٠،٣٧
٢٠-٢٥ سنة	٢،٣٧	٠،٣٢		
٢٦-٣٠ سنة	٢،٤٦	٠،٢٢		
اكثر من ٣٠ سنة	٣،٤٥	٠،٣١		

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهنى نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل تبعاً لمتغير العمر أن قيمة (F) بلغت (١,٠٤٦) , وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على عدم وجود أثر لمتغير العمر على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية ؛ حيث إن اغلب افراد عينة الدراسة في فترة عمرية متقاربة و معروفة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

, و هي فترات عمرية صغيرة لا تتهيئ الظروف المناسبة لهم في تحمل الاعباء المالية للاسرة , بالاضافة الى كونهم مازالوا ضمن اطار اسرهم المادي و لانهم في مرحلة التدريب التي لا تؤثر على توجههم نحو الامور المادية بقدر الامور الفنية و المهنية .

ثالثاً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاقتصادية تبعا لمتغير الدخل الشهري للاسرة :

جدول رقم (٢٢)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل تبعا لمتغير الدخل الشهري للاسرة

الدخل الشهري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
اقل من ١٠٠ دينار	٢،٤٢	٠،٢٦	٢،٢٠٩	٠،٠٠٦
١٠٠-٢٠٠ دينار	٢،٣٩	٠،٣٤		
٢٠١-٣٠٠ دينار	٢،٣٣	٠،٣٠		
٣٠١-٤٠٠ دينار	٢،٣٨	٠،٢٩		
اكثر من ٤٠٠ دينار	٢،٤٩	٠،٣٨		

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهنى نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل تبعاً لمتغير الدخل الشهري أن قيمة (F) بلغت (٢,٢٠٩) , وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥), وهذا يدل على عدم وجود أثر لمتغير الدخل الشهري للاسرة على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية ؛ والسبب في ذلك الى تشابه ظروف افراد عينة الدراسة المختلفة , حيث انهم يسعون الى التدريب على مهنة تؤمن لهم مستلزمات حياتهم البسيطة , و توفر دخل مادي يغطي نفقاتهم الاساسية , كما انهم يدركون جيدا الحجم و الدور المحددين لتلك المهن في تأمين دخل شهري لهم , لذلك تشابهت وجهات نظرهم حول

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

توجهاتهم نحو الوظائف الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل , بالاضافة الى أن الأفراد لا يتجهون للوظيفة حسب الدخل حيث أن ما يهتمون به في هذه المرحلة هو اكتساب الخبرات المهنية ثم الحصول على الوظيفة , بالاضافة الى كونهم مازالوا ضمن اطار اسرهم .

- رابعاً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاقتصادية تبعا لمتغير مدة التدريب .

جدول رقم (٢٣)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاقتصادية للعمل تبعا لمتغير مدة التدريب

مدة التدريب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
فصلين	٢،٣٤	٠،٣٠	١١،٠٥٦	٠،٠٠
ثلاثة فصول	٢،٣٢	٠،٢٨		
اربع فصول	٢،٤٩	٠،٣٦		

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال اتجاهات الأفراد نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية في العمل تبعاً المتغير مدة التدريب أن قيمة (F) بلغت (١١,٠٥٦), وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على وجود أثر لمتغير مدة التدريب على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية في العمل؛ فأظهرت النتائج المتعلقة بمجال أن مصادر الفروق كانت بين مدة التدريب (أربع فصول ،فصلين) لصالح مدة التدريب(أربعة فصول) بمتوسط حسابي (٢,٤٩)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لمدة التدريب (فصلين)(٢,٣٤)، كما ظهرت فروق بين (أربع فصول، ثلاثة فصول) لصالح مدة التدريب (أربع فصول) حيث بلغ المتوسط الحسابي لمدة التدريب (ثلاثة فصول) (٢,٣٢) ؛ ويمكن أن نعزو ذلك الى انه كلما كانت مدة التدريب طويلة كلما زادت خبرات

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

الفرد و مهارته في العمل , و بذلك تزيد من اجرة العمل التي يتلقاها بسبب ما يتمتع به من خبرة مهنية اكثر من الفرد الذي تلقى تدريبه في مدة اقل , بالاضافة الى ان افراد عينة الدراسة قد يتلقون اجر مادي أثناء مدة التدريب الميداني الذي يقومون به .

خامساً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاقتصادية تبعا لمتغير نوع المهنة التي تتدرب عليها.

جدول رقم (٢٤)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية للعمل تبعا لمتغير نوع المهنة التي تتدرب عليها

الرقم	نوع المهنة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
١	تشكيل المعادن و الصيانة الميكانيكية العامة	٢،٤٧	٠،٣٢	٣،٤٠٩	٠،٠٠
٢	كهرباء (القوى)	٢،٤٧	٠،٣١		
٣	صيانة المركبات و الآليات	٢،٤٠	٠،٢٢		
٤	الالكترونيات	٢،٤٣	٠،٢٧		
٥	حاسوب و تقنية معلومات	٢،٤٩	٠،٣٤		
٦	الصناعة الغذائية	٢،٢٧	٠،٤٠		
٧	السكرتاريا و الخدمات و التجارية	٢،٤٨	٠،٣١		
٨	التكييف و التمديدات الصحية	٢،٤٣	٠،٢٧		
٩	التجميل و الحلاقة	٢،٤٤	٠،٢٣		
١٠	النجارة و التنجيد	٢،٣٢	٠،٢٥		
١١	الدهان و الديكور	٢،٢٨	٠،٢٩		
١٢	الحدادة	٢،٣٩	٠،٢٩		
١٣	الخياطة و تصميم الازياء	٢،٢٢	٠،٣١		

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال أن قيمة (F) لمجال اتجاهات الأفـراد نحـو الوظيفـة الحكومية في ضوء قيم الاقتصادية في العمل تبعاً لمتغير نوع منهة بلغت (٣,٤٠٩) , وهـي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على وجود أثر لمتغيـر نـوع المهنة التي يتدرب الافراد عليها على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاقتصادية في العمل، ولصالح نوع المهنة (حاسوب وتقنية معلومـات) بمتوسـط حسابي (٢,٤٩)؛ والسبب في ذلك ان هذه المهن هي المهن الافضل لدى الشباب للالتحاق في القطاع الحكومي , و التمتع بكل مزاياه مستقبلا حيث تعتبر هذه المهن من المهن الـسهلة و المفضلة و التي توفر قدر من الراحة لدى الشباب و الرغبة في العمل بصورة اكثر من المهن الاخرى . و ان القطاع الحكومي يوفر شواغر في جميع دوائره , و بالتالي هناك سرعة فـي الحصول على وظيفة اكثر من المهن الاخرى , كما ان هذا الجانب التقني يتيح المجال امـام المتدربين بالعمل في اماكن مختلفة في نفس الوقت , و بالتالي الحصول على مـردود مـادي اكبر .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المحور الرابع : اتجاهات الشباب المتدريبين في مؤسسة التدريب المهنـــى نحـــو الوظيفـــة الحكومية في ضوء قيم الاجتماعية للعمل :

جدول رقم (٢٥)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لجميع فقرات مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية للعمل و المجموع الكلي لهما .

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مقياس القوة
١	مكانة اجتماعية مرموقة	٤،٣٨	٠،٨٧	قوي
٢	علاقات و معارف اجتماعية	٤،٣٥	٠،٨٢	قوي
٣	القدرة على مساعدة الاقارب	٤،٢٩	٠،٨٢	قوي
٤	الشعور بالاعتداد بالذات بصورة اكبر	٤،٢١	٠،٨٧	قوي
٥	ضمان مستقبل المهنة	٣،٩٨	١،١٠	قوي
٦	تقدير افراد المجتمع لك	٣،٧٢	١،١٢	قوي
٧	مجالات جديدة للتفاعل مع الآخرين	٣،٧٠	١،١٨	متوسط
٨	كسب احترام الآخرين	٣،٣٠	١،٢٠	متوسط
٩	مستوى معيشي مناسب	٢،٩٥	١،٢٢	متوسط
١٠	الرفاه الاجتماعي	٢،٣١	١،٢٣	ضعيف
١١	النفوذ الاجتماعي	١،٣٠	١،٢٤	ضعيف
	المجال الكلي	٣،٤٠	١،٣٥	قوي

تعتبر النتائج التي توصلت لها الدراسة في الجدول (٢٥) على ان اتجاهات افراد عينة الدراسة نحـــو الوظيفة الحكومية فـــي ضوء القيم الاجتماعية للعمل مـــرتفعة القوة , حيث بلغت قوة المتوسط الكلي لاتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية (٣،٤٠) . امـــا على صعيد المؤشرات المكونة لهذا المحور , فقد كانت متوسطات الاتجاهات قوية نحو اعتـــبار ان الوظيفـــة الحكومية فـــي ضوء القيـــم الاجتـــماعية للعمـــل

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

تـؤدي الى مـكانة اجتماعـية مرمروقـة (٤،٣٨) , و تساهم في تكوين علاقات و معارف اجتماعية (٤،٣٥) , و القدرة على مساعدة الاقارب (٤،٢٩) .

و مـن خلال هذه المؤشـرات يمكن القول ان المهنة تعتبر هوية الفرد الاجتماعية , حيث ان المهنة التـي تمنح الفرد معاييـر الرضا الاجتماعي و الاقتصادي هـي ذاتها المهنة التي يطمح الافراد فـي الحصول عليها ؛ لان المهنـة ترتبط بتحقـيق المكانـة الاجتماعية المميزة للفرد , و تزيـد من احترام الاسرة و الاصدقاء و الجيران للفرد , و لـهذا الـسبب كـانت اتجـاهات افراد عينة الدراسـة مرتفعـة فـي هذه المؤشـرات , و ان هدفهـم من الالتحاق بمراكز التدريب المهني هو القدرة علـى الحصول على مهنة فـي المستقبل لانهـم يدركون , ان للمهنـة دور مهم فـي خلـق الاستقـرار الاجتماعي , و كـسب علاقـات اجتماعية متبادلة بين افراد المجتمع , و يعتبـر العمل فـي القطاع الحكومـي في المجتمع الاردني العمل الابرز الذي يعطي للفـرد قيمة خاصة تـؤهلـه لكسـب معارف و اصدقاء في اطار العمل , و تؤهله على القدرة من مساعدة و مساندة اقاربه في وقت الحاجة , لان الافراد يعتمدون على بعضهم في وقت الحاجة , و عندما يكون الفرد في موقع مميز و في مهنة مـا فان ذلك يؤهـله ان يكون قـادرا على تقديم المساعدة في الامور التي قد يقدر على المساعدة فيها .

و ممـا لا شك فيه ان العمل فـي القـطاع الحكومـي يزيد فرصـة الافـراد فـي مساعـدة الآخرين ؛ حيث ان للمهنة الحكوميـة دور مهم فـي خلق الاستقرار الاجتماعي , وكسـب علاقـات اجتماعية متبادلة بين أفراد المجتمـع ، حيث تنشـأ بينهـم مصالح مشتركة و متبادلة في جميع النواحي من خلال العمل , ويتميـز المجتمع الأردنـي بثقافة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

متوارثة تؤكد على أهمية العمل الحكومي، و أن العمل فـــي الوظيفة الحكومية جاء مكتسب من الثقافة المتوارثة عبر الأجيال , التي تعتقد ان العمل فـــي القطاع الحكومـــي ضمان للمستقبل في جميع النواحي الاجتماعية و الاقتصادية .

و هذا ما بينته دراسة محادين (٢٠٠٢) التـــي اكدت علـــى ان العمـــل هو المحـــور الاساسي للهوية الاجتماعية للفرد , و هـــو عامل مهم في خلق الاستقرار الاجتماعي داخـــل المجتمع لدى الاجيال التي تناولتها دراسته , حيث استمـــرت قيمـــة العمل كقيمـــة اجتماعية اقتصادية داخل المجتمع الاردني , خصوصـــا عند بدأ مرحلـــة التحديث فـــي مسيرة العمل داخل المجتمع الاردني , من خلال ظهور ادوات العمل التكنولوجيـــة الحديثة المتماشية مـــع مراحـــل التـــطور , و بدأ المجتمـــع الاردني بالتخلـــي عن النمط التقليـــدي للعمل , و بـــدأ باستخـــدام عمالـــة مدربة و مؤهلة للعمل ضمن التقنيات و الآليات و اساليب العمل الجديدة .

و هو ايضـــا مرتبط ببعض المؤشرات المرتفعة الاخـــرى , حيـــث انه عندما تتشكل الافكار لدى افراد عينة الدراسة حول العمل في القطاع الحكومي بأنه سوف يهيئ له مكانة اجتماعية مرموقـــة , و تتشكـــل لـــديه الهوية الاجتماعيـــة و الاقتصاديـــة من خلال الوظيفـــة التـــي يشغلهـــا , فـــان ذلك يؤدي به الى الشعور بالاعتداد بالذات بصورة اكبر (٤،٢١) , و ايضا يشعر انـــه قادر على ضمان مستقبـــل المهنـــة (٣،٩٨) ؛ حيث تتميـــز الوظيفة الحكوميـــة بمصداقية كبيرة في التعامل مع العاملين ضمن قوانيـــن عمل ثابتة و بضمان الراتب الشهري , و تتميز بالراحة و المرونة مـــثل قوانين الاجـــازات , و المغادرة , و العقوبـــات الماليـــة التي لا تصل الى الاقـــالة من العمل مثـــل القطاعات الاخرى .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

و لان المجتمع الاردنـــي يتمتـــع بثقافة متوارثة تعطـــي للعمـــل الحكومـــي أهمية كبرى , فأن الثقافـــة الاجتماعية تـــشجع ابنائهـــا على العمل فـــي القطاع الحكومـــي ؛ لانه الافضل و الاضمن لديهم من القطاعات الاخرى , و ان هذه النتيجة يمكن تطبق من خلال ما اورده تالكوت بارسونز في نظرية الفعل , بأن التوجيهات التي يطبقها الفاعل في تفاعله مـــع توقعات الدور تكون مكتـــسبة عن طريق التعلم , و ان اكتساب التوجيهات المطلوبة للعمل الوظيفـــي في الدور هي عملية التعلـــم , و هـــي تمثل عملية جزئية من عمليـــة اكثر شمولا و عمومية و هـــي التنـــشئة الاجتمـــاعية , الـــتي ترى عملياتها الدافعية فـــي ضوء دلالتها و اهميتها الوظيفية بالنسبة لنسق التفاعـــل .

وتجدر الإشارة إلى أن تالكوت بارسونز وضح في نظرية النسق الاجتماعي أن النسق يكون من ثلاث أنساق فرعية هي: الثقافي، والاجتماعـــي، والشخصية. وبيّن أن هناك ميكانيزمات تعمل علـــى توازن هذه الأنساق وهـــي التعلم والميكانيزمات الدفاعية و ميكانيزمات التعديل، ويرى بارسونـــز أن التوجيهات القيمية التي يكتسبها عن طريق التعلم أو التنشئة الاجتماعية تحفز الفرد علـــى أن يقرر أو يختار بين بدائـــل الدور التي تبقى مفتوحة أمام الفرد في النسق الاجتماعي وإن هذا يوضح أهمية التنشئة الاجتمـــاعية في توضيح التوجيهات القيمية المكتسبة لدى الفرد. (روشيه , ١٩٨١)

و هذه النتيجة ايضـــا مرتبطة بالمؤشرات المتوسطـــة القـــوة , و هي مجالات جديدة للتفاعل الاجتماعي مع الآخرين (٣،٧٠) , و كسب احـــترام الآخرين (٣،٣٠) ؛ حيـــث ان اتجاهات الشبـــاب المتدربين نحو الوظيفة الحكومية تحرص في هذه المرحلة علـــى ايجاد عامـــل مهم و هـــو توفـــر مجالات جديدة للتفـــاعل مـــع الآخرين , التـــي من خلالهـــا يقدر ان يكوّن

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

علاقات و معارف و يحصل من خلالها علـــى تقدير المجتمع . و بالنظـــر الى عينة الدراسة , نـــجد ان هؤلاء الشبــاب المتدربين قد تركوا التعليم الثانـــوي في المدراس و انـــخرطوا في التدريب المهني من اجـــل التدرب على مهنة و ممـــارستها بالمستقبـــل , و مـــن اجـــل ان يجدوا وظيفـــة خاصة بهـــم تجعلهم قادرين على تـــأمين متطلبات الحياة الرئيسية دون الحاجة للآخرين , و ايضا تعـــزز الوظيفة من شخصيتهم و تجعلهـــم مقبولين للافـــراد الآخرين , بدلا مـــن ان يكونـــوا شباب عـــاطلين عن العمل , حيث ان تدريبهم على المهنة و عملهم فيها , خصوصـــا فـــي القطاع الحكومـــي قد توفر لهم فرصـــة من اجل احترام الآخرين لهـــم , و ان يظهروا لـــلآخرين مدى قدرتهم علـــى اثبات ذاتهم و وجـــودهم فـــي المجتمع كأعضـــاء فاعلين و مهمين فـــي المجتمع . و ان اختيارهم للوظيفة الحكومية جـــاء للاعتقـــاد السائد بـــان الوظيفة الحكومية تتميز بضمان الراتب الشهري ومصداقية كبيرة في التعامل مع العامليـــن ضمن قوانين عمل ثابتة, مما تجعله يتفاعل اجتماعيا مع أقرانه ويسود الاحترام بين أفراد طاقم العمل .

و كشفت النتائج الواردة في جدول (٢٥) علـــى ان ادنى المؤشرات أهميـــة لدى افـــراد عينة الدراسة هـــي الرفاه الاجتماعي (٢،٣١) , و النفوذ الاجتماعي (١،٣٠)؛ و يرجـــع السبب في تدني هذه المؤشرات الى تداخل مفاهـــيم الرفاه و النفـــوذ لدى افراد عينة الدراسة مع مفاهيم الترف و الغنى و الجاه التـــي تدل على اصحاب المنـــاصب العليا , و المستوى الاجتماعـــي الاقتصـــادي المرتفع جدا , في حين ان اغلب المـــهن التي يتدرب عليها افراد عينة الدراسة لا تحقق ذلك المستوى الاجتـــماعي الاقتصـــادي الذي فهمه افراد عينة الدراســـة من هـــذه المصطلحات .

© Arabic Digital Library Yarmouk University

* تفسير النتائج المتعلقة أثر المتغيرات الشخصية والوظيفية على اتجاهات الشباب المتدريبين في مؤسسة التدريب المهنى نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاجتماعية :

- أولاً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية تبعا لمتغير الجنس .

جدول رقم (٢٦)

نتائج تطبيق اختبار (Independent Samples Test) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية للعمل تبعا لمتغير الجنس

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	T	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاجتماعية للعمل	ذكر	٣،٠٦	-٣،٥١٤	٤٤٥	٠،٠٠٠
	انثى	٣،١٧			

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاجتماعية للعمل تبعاً لمتغير الجنس أن قيمة (T) بلغت (-٣,٥١٤) , وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على وجود أثر لمتغير الجنس على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية في العمل لصالح الإناث بمتوسط حسابي (٣,١٧) بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (٣,٠٦) ؛ و تعزى هذه النتيجة الى التطور الاجتماعي للمجتمع الاردني , و زيادة وعي افراده بضرورة اكساب الفتاة مهارات مهنية تؤهلها للعمل في القطاع الحكومي مستقبلا , مما يضمن لها راتبا و ضمان اجتماعي , بالاضافة الى المكانة الاجتماعية التي سوف تكسبها من خلال إلتحاقها بمهنة حكومية تكسبها احترام الآخرين في المجتمع . و ربما يعود سبب هذه النتيجة الى طبيعة الوظائف الحكومية التي تمتاز بجهد أقل و استقرار وظيفي اكثر ؛ حيث ان

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الاناث لديهن ميل للاستقرار الوظيفي و تأمين دخل ثابت اكثر من الذكور , كما ان الجانب الاجتماعي لدى الاناث اكثر حساسية من الذكور , حيث ان الذكور يقدرون على التنقل من مكان عمل لآخر او ان يعملوا في الميدان خارج القطاع الحكومي , لكن الاناث يفضلن الاستقرار في العمل و الحصول على وظيفة رسمية اكثر من الذكور , و يعود السبب في ذلك الى الدور الاجتماعي لكل منها في المجتمع الاردني .

- ثانياً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية تبعا لمتغير العمر .

جدول رقم (٢٧)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية للعمل تبعا لمتغير العمر

الفئة العمرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
١٦- ١٩ سنة	٣،٠٨	٠،٣٥	٠،٦٧٢	٠،٥٦
٢٠-٢٥ سنة	٣،١٢	٠،٣٠		
٢٦-٣٠ سنة	٣،١١	٠،٢٩		
اكثر من ٣٠ سنة	٣،٠٢	٠،٢٣		

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهنى نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاجتماعية للعمل تبعاً لمتغير العمر، أن قيمة (F) بلغت (٠,٦٧٢), وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على عدم وجود أثر لمتغير العمر على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية للعمل ؛ لأن افراد عينة الدراسة من ذوي الأعمار الصغيرة لا يهتمون بالوظيفة من باب تفاعلهم الاجتماعي أو غيره , حيث تتميز مرحلتهم العمرية بأنها

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

فترة المراهقة و هي فترة حرجة و يواجه فيها الافراد تحديات و ظروف مختلفة تجعلهم غير قادرين على معرفة ما يهتمون به بشكل صحيح , لانهم في هذه المرحلة بحاجة الى مساعدة و توجيه فعلي من الآخرين ليضمـــنوا مستقبلا مهنيا يساعدهم على العيش بصورة كريمة .

- ثالثاً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية تبعا لمتغير الدخل الشهري للاسرة :

جدول رقم (٢٨)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية للعمل تبعا لمتغير الدخل الشهري للاسرة

الدخل الشهري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
اقل من ١٠٠ دينار	٣،٠١	٠،٢٨	٧،٨١٠	٠،٠٠٠
١٠٠-٢٠٠ دينار	٣،٠١	٠،٣٣		
٢٠١-٣٠٠ دينار	٣،١١	٠،٣٢		
٣٠١-٤٠٠ دينار	٣،٢٣	٠،٢٣		
اكثر من ٤٠٠ دينار	٣،٠٦	٠،٣٢		

اظهرت النتائج المتعلقة بمجال اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهنى نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاجتماعية للعمل تبعاً لمتغير الدخل الشهري، أن قيمـــة (F) بلغت (٧,٨١٠) , وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهـــذا يـــدل على وجود أثر لمتغير الدخل الشهري للاسرة على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية للعمل؛ فأظهرت النتائج أن مصادر الفروق كانـــت بـــين مستويات الدخل (أقل من ١٠٠ دينار، ٣٠١-٤٠٠دينار) لـــصالح مـــستوى الـــدخل (٣٠١-٤٠٠دينار) بمتوسط حسابي (٣,٢٣)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لمستوى الدخل (أقـــل مـــن ١٠٠) (٣,٠١)، وبين مستويات الدخل (٣٠١-٤٠٠دينار، ١٠٠-٢٠٠دينار) لصالح مستوى

© Arabic Digital Library Yarmouk University

الدخل (٣٠١-٤٠٠دينار) , حيث بلغ المتوسط الحسابي لمستوى الدخل (١٠٠-٢٠٠دينـــار) (٣,٠١)؛ و ترتبط هذه النتيجة بالمستوى الاقتصادي و الاجتماعي للاسرة , حيث ان له تأثير على توجه افراده نحو العمل و تفضيل العمل مهما كان دخلها متدني , المهم لديهم هو تـــوفير مصدر للرزق , بالاضافة الى ان تدني الدخل لدى اسر افراد عينة الدراسة يعتبر عامل قوي في اتجاههم نحو العمل بسن مبكرة و تفضيل الجانب المهني على إكمال التعلـــيم الجـــامعي , الامر الذي يؤدي الى انخراط هؤلاء الافراد مبكرا في سوق العمل .

- **رابعاً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التـــدريب المهنـــي نحـــو الوظيفـــة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية تبعا لمتغير مدة التدريب .**

جدول رقم (٢٩)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجـــاهات افراد عينة الدراســـة نحو الوظـــيفة الحكومـــية في ضوء الـــقيم الاجتماعية للعـــمل تبعـــا لمتغير مدة التدريب

مدة التدريب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
فصلين	٣،٠٨	٠،٣١	٠،٥١٥	٠،٥٩
ثلاثة فصول	٣،٠٩	٠،٣٣		
اربع فصول	٣،١٢	٠،٣٣		

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاجتماعية للعمل تبعاً المتغير مدة التدريب أن قيمة (F) بلغت (٥١٥.) , وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهـــذا يـــدل على عدم وجود أثر لمتغير مدة التدريب على اتجاهات أفراد عينة الدراســـة نحـــو الوظيفـــة الحكومية في ضوء قيم الاجتماعية للعمل ؛ حيث أن مدة التدريب لا تؤثر في تفاعلهم اجتماعيا أو استقرارهم في الوظيفة وراحتهم داخلها, و ان الخصائص التي تتميز بها القيمة الاجتماعية

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

للعمل سوف يتمتع بها الافراد عند الحصول على المهنة بغض النظر عن مدة التدريب التي يتلقاها الافراد .

- خامساً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية تبعا لمتغير نوع المهنة التي تتدرب عليها .

جدول رقم (٣٠)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاجتماعية للعمل تبعا لمتغير نوع المهنة التي تتدرب عليها

الرقم	نوع المهنة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
١	تشكيل المعادن و الصيانة الميكانيكية العامة	٣،٠٧	٠،٣٢	٤،٦٣٠	٠،٠٠٠
٢	كهرباء (القوى)	٣،١٦	٠،٣٥		
٣	صيانة المركبات و الآليات	٢،٩٩	٠،٣٢		
٤	الالكترونيات	٣،١٨	٠،٢٩		
٥	حاسوب و تقنية معلومات	٣،٢٠	٠،٣٣		
٦	الصناعة الغذائية	٢،٧١	٠،٥٧		
٧	السكرتاريا و الخدمات و التجارية	٣،١٩	٠،٢٢		
٨	التكييف و التمديدات الصحية	٢،٩١	٠،٣٣		
٩	التجميل و الحلاقة	٣،١٨	٠،٣٠		
١٠	النجارة و التنجيد	٣،١٦	٠،٢٨		
١١	الدهان و الديكور	٣،٠٧	٠،٣٠		
١٢	الحدادة	٢،٩٩	٠،٢٨		
١٣	الخياطة و تصميم الازياء	٣،١٦	٠،٣٥		

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال اتجاهات الأفراد نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية للعمل تبعاً لمتغير نوع منهة أن قيمة (F) بلغت (٤,٦٣٠) , وهي قيمة دالة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على وجود أثر لمتغير نوع المهنة التي يتدرب عليها افراد العينة على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية في العمل ولصالح نوع المهنة الحاسوب؛ حيث أن هذه المهن هي التي توفر للشباب فرص اكبر للعمل في القطاع الحكومي من اجل الحصول على اهم مميـزات القيمـة الاجتماعية للعمل .و تتفق هذه النتيجة مع دراسة المجالي(١٩٩٠) حيث أظهرت إن المكانـة الاجتماعية لأي مهنة مرتبطة بطبيعة العلاقة التي تربط بعوامل تؤثر إيجابيا على مكانة المهنة مثل الدخل والتعليم العالي والسلطة والثقافة، فقد أشارتا إلى أن مهنة الطب احتلـت المرتبـة الأولى والسبب هو تميزها بالتعليم العالي والدخل المرتفع والسلطة. وايضا هذه النتيجة تتفـق مع دراسة السريحة(٢٠٠٢) التي بينت نتائجها أن عملية الاختيار المهني ترتكز على الرغبة في العمل ذاته والتي توجهها أولويات معينة منها: نوعية القطاع، وطبيعة العمـل المـريح ، المميزات المادية.

© Arabic Digital Library Yarmouk University

المحور الخامس : اتجاهات الشباب المتدريبن في مؤسسة التدريب المهنى نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية والانجاز:

جدول رقم (٣١)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لجميع فقرات مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز و المجموع الكلي لهما .

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مقياس القوة
١	القدرة على تحمل المسؤولية	٤،٦٦	١،٠٤	قوي
٢	المثابرة في العمل	٤،٣٨	٠،٨٧	قوي
٣	تطوير المهارات الوظيفية	٤،٣٥	٠،٨٢	قوي
٤	الدقة في العمل	٣،٩٦	١،١٠	قوي
٥	النجاح المتواصل في العمل	٣،٩٥	١،٠٦	قوي
٦	الشعور بتقدير الآخرين لك	٣،٨٩	١،١٤	قوي
٧	أهمية التعاون اثناء العمل	٣،٧٥	١،١٢	قوي
٨	التغلب على المشكلات في العمل	٣،٣٥	١،٤٥	متوسط
٩	تحسين مستوى الاداء في العمل	٣،٣٠	١،٧٤	متوسط
١٠	الالتزام و الجدية في الاداء	٢،٣٥	٠،٨٨	ضعيف
١١	استثمار كامل الجهد في العمل	١،٣٢	٠،٧١	ضعيف
١٢	التفوق في اداء العمل	١,٣٠	٠،٦٣	ضعيف
	المجال الكلي	٣،٣٨	٠،٣١	قوي

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا المحور أن المتوسط الكلي لاتجاهات افراد العينة بلغ (٣،٣٨) , وهو يعبر عن درجة اتجاهات قوية لدى الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية والانجاز ؛ ويعود ذلك لأن أبرز المؤشرات كانت للقدرة على تحمل المسؤولية بصورة أكبر (٤,٦٦)، و المثابرة في العمل (٤،٣٨) و تطوير المهارات الوظيفية (٤،٣٥)، و الدقة في العمل (٣،٩٦) و النجاح المتواصل في العمل (٣،٩٥)، حيث كانت اتجاهاتهم نحو قيم الدافعية والانجاز قوية في هذه

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المؤشرات؛ إذ إن افراد عينة الدراسة يعتقدون ان العمل الحكومي دخل مادي، وحوافز متمثلة بالأجور والعلاوات والترقيات وضمان حياة لهم في المستقبل، وتتأثر هـذه القـيم بالأحكـام التفضيلية التي يصدرها المجتمع أو الفرد في ضوء المعايير الاقتصادية، وتنعكس على مواقفه واتجاهاته، وسلوكياته في قبول أو رفض هـذا أو ذاك، وبالتالي مشاركته في تلك الوظـائف واتخاذ قرارات خاصة بذلك العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن دافعية الإنجاز لها أهمية بالغة في رفـع مـستوى أداء الفـرد وإنتاجيته في مختلف المجالات، و التوجه للعمل حيث أنها منظومة متعددة الأبعاد تعمل علـى إثارة الجهد المرتبط بالعمل والإنجاز وتحدد طبيعته ووجهته وشدته ومدته بهدف الإنجاز المميز للأهداف .ومن أهم أبعاد هذه المنظومة، المثابرة في بذل الجهد وتحمل الصعاب وتقدير أهميـة الوقت والطموح لمستوى أعلى من الأداء والتوجه المستمر نحو المستقبل والاهتمام بالتميز فـي الأداء والميل للمنافسة.

ويؤكد تالكوت بارسونز أن التوجيه المرتبط بعمليات الفعل تمتلك حافزية في تحقيق الإشباع وتجنب الفرد للحرمان، وأن التفاعل بين الأفراد يحقق التوافق والتكيف لتوقعاتهم عن بعضهم البعض، فتكون ردود أفعالهم بمثابة جزاءات إيجابية تدعم منطلقات الحاجـة لـديهم وتحقـق توقعاتهم، وإن عملية التفاعل هذه تمثل نقطة جوهرية في التحليل الدافعي للعملية الاجتماعية؛ حيث يستطيع الفرد إن يحكم على موضوع اجتماعي أو فيزيقي في ضوء مـا يفعلـه هـذا الموضوع آو ما ينجزه أو ما يؤثر بت (في بيئة). في هذه الحالة يكون حكمة قائماً على أساس الانجاز performance (أو الأداء) الذي يقوم به الموضوع . فأن أي اتجاه للفعل يحتاج إلى مجموعة من وحدات السلوك التي تزود المشاركين بالدافعية اللازمة. ويعني هذا -بطبيعـة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الحال- أن أي نسق من انساق الفعل يجب أن يعد جهازاً لشحن الدافعية, وهو جهـاز يحتـاج لأن يشحن باستمرار, لأنه دائماً ما يفرغ شحناته. فالنسق يحتاج دائماً إلى حد أدنى على الأقل من الطاقة الدافعية. وهذه الوظيفة تشبه إلى حد ما نسق القوى البدنية, الـذي يجمـع الطاقـة ويوزعها في شكل دافعية .

وقد أظهرت النتائج أن الشعور بتقدير الآخرين لك (٣،٨٩) و أهمية التعـاون أثنـاء العمل (٣،٧٥) من القيم الدافعية والانجاز في العمل والتي حصلت على متوسطات قوية أيضا ؛ وتعزى هذه النتيجة إلى ابرز المعايير و القيم التي يكتسبها افراد عينة الدراسة التي تتمثـل بمعايير النجاح , والمثابرة , والعطاء , والمسؤولية, وحسن الأداء , وغيرها من قيم الانجاز في العمل , حيث إن هناك تأثير كبير للتنشئة المهنية للأفراد , والمعتقدات الشخـصية التـي يكتسبها الأفراد حول القيم بسلوك معين , ونظرة الآخرين له . بالاضافة الـى ان المجتمـع الأردني يتميز بموروث اجتماعي يؤيد التحاق الشباب في الوظائف الحكومية لما تتضمنه من مزايا مادية واجتماعية , وما تحققه الوظيفة من المسؤولية , والمثابرة , وتطوير المهـارات الوظيفية , و هذه هي المؤشرات هي التي يطمح افراد عينة الدراسة ان يجدوها فـي العمـل الحكومي , و التي تؤكد على أهمية الانجاز في العمل , بالإضافة إلى أن الشباب المتدربين في مرحلة التدريب يكون لديهم نـزعة للتخطيط للمستقبل فـي اكتـساب المهـارات المهنيـة لضمان مستقبلهـم الوظيفـي .

لقد بينت النتائج الواردة في جدول (٣١) , ان التغلب علـى المـشكلات فـي العمـل (٣،٣٥) , و تحسين مستوى الاداء (٣،٣٠) , و الالتزام و الجديـة فـي الاداء (٢،٣٢) قـد حصلت على متوسطات متوسطة القوة ؛ و تعزى هذه النتيجة الى إصرار افراد عينة الدراسة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

في هذه المرحلة بقدرتهم على اثبات انفسهم و جدارتهم اثناء اداء وظيفتهم في المستقبل من خلال الإلتزام و الجدية في ادائهم لعملهم ؛ حيث يظهروا للآخرين مدى قدرتهم على مواجهة أي مشكلة تواجههم اثناء العمل , و ان هذا ابرز صور الدافعية للانجاز التي يجب ان يتحلى بها الافراد في ادائهم لوظائفهم , بالاضافة الى ان اهتمامات افراد العينة تنحصر في الوقت الحالي على تحسين مستوى ادائهم المهني , و تطوير ومهاراتهم المهنية , و اكتساب كافة القيم الايجابية التي تؤكد على أهمية اداء العمل بجدارة والمثابرة و تحقيق الذات , و غيرها من الامور التي يقدر عن طريقها الفرد ان يتغلب على المشكلات التي قد تواجهه اثناء اداء عمله , و التي تحقق له كافة جوانب الانجاز و التمييز بين زملائه .

وقد أظهرت النتائج أن استثمار كامل الجهد في العمل (١,٣٢) و التفوق في أداء العمل(١،٣٠) , حيث كانت النتائج تشير إلى ضعف المتوسط الحسابي؛ ويرجع السبب في تدني هذه المؤشرات إلى ارتباط الدافعية للانجاز ببيئة العمل , حيث إن بيئة العمل تؤثر على الدوافع وسلوك الأفراد في اتجاهاتهم نحو الأمور التي تتعلق بالمهنة مثل الالتزام والجدية, ونظرا لان أفراد عينة الدراسة يعتبرون في مرحلة التدريب ؛ جاءت هذه المؤشرات متدنية على الرغم من أن برامج التدريب المهني توفر خبرة للمتدربين ببيئات عمل مشابهة تماما بيئة العمل الموجود في السوق العمل , بالإضافة التي تدني خبرة أفراد عينة الدراسة وعدم اكتمال نظرتهم العامة لطبيعة المهن التي يطمحون في العمل فيها مستقبلا.

© Arabic Digital Library Yarmouk University

*** تفسير النتائج المتعلقة أثر المتغيرات الشخصية والوظيفية على اتجاهات الشباب المتدريبين في مؤسسة التدريب المهنى نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز:**

- أولاً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز تبعا لمتغير الجنس .

جدول رقم (٣٢)

نتائج تطبيق اختبار (Independent Samples Test) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز تبعا لمتغير الجنس

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	T	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز	ذكر	٣،١١	٢،٥٧١-	٤٤٥	٠،٠١
	انثى	٣،٠٢			

يظهر من جدول (٣٢) أن قيمة (T) لمجال اتجاهات الشباب المتدريبين في مؤسسة التدريب المهنى نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز تبعاً لمتغير الجنس بلغت (-٢,٥٧١) , وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على وجود أثر لمتغير الجنس على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز، لصالح الإناث بمتوسط حسابي (٣,١١) ، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (٣,٠٢) ؛ وذلك لأن المرأة تعمل على تفعيل ذاتها و تزيد دافعيتها للإنجاز؛ ربما لأن المجتمع يقلل الضغوط الاجتماعية الواقعة عليها في ظل توجهها إلى الوظيفة الحكومية، مما يزيد إلى حد ما من دافعيتها للإنجاز، وإن إقامة علاقات عمل وثيقة ومشبعة، قد لا تمكنها من مواجهة

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

محاولات الآخرين، مما يزيد من إحباطها في بيئة العمل، ويقل لديها بالتالي فرص تنمية الـدافع للإنجاز، ولكن سرعان ما تستطيع تكوين علاقات مشبعة في بيئة العمل، ويمكنها مواجهة ضغوط العمل بكفاءة والتعبير عن مشاعرها وآرائها فتنال ثقة وتقدير الآخرين، وتزداد لديها بالتـالي دافعيتها للإنجاز . وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة خليفة (٢٠٠٠) التي أشارت إلـى أنـه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس على الدافعية لدى أفراد عينة الدراسة.

- **ثانياً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التـدريب المهنـي نحـو الوظيفـة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز تبعا لمتغير العمر .**

جدول رقم (٣٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز تبعا لمتغير العمر

الفئة العمرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
١٦- ١٩ سنة	٢،٧٥	٠،٣٦	٣،٨٢٠	٠،٠٠٠
٢٠-٢٥ سنة	٢،٨٥	٠،٣٩		
٢٦-٣٠ سنة	٢،٩٨	٠،٣٨		
اكثر من ٣٠ سنة	٣،٥٠	٠،٤٢		

يظهر من جدول (٣٣) أن قيمة (F) لمجال اتجاهـات الشبـاب المتدربيـين فـي مؤسسة التدريب المهنى نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيـم الدافعية للانجاز للعمل تبعـاً لمتغيـر العمـر بلغت (٣،٨٢٠) لصـالح الفئـة العمـرية ٢٠-٢٥ سنة , وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على وجود أثـر لمتغيـر العمر على اتجـاهـات أفراد عينـة الدراسـة نحو الوظيفـة الحكوميـة فـي ضوء قيـم الدافعيـة للانجـاز؛ و يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ملاحظة الفئة العمرية ٢٠-٢٥ سنة , و هي الفئة الاكثر اهتماماً بقيم الدافعية , حيث تتميز هذه الفئة بالنضج المهني , و هي فئة متقدمة في

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

التدريب ؛ حيث اكتسبت اغلب المعايير , و القيم , و المهارات التدريبية التي تهيئ الفرد للعمل و اثبات جدارته في المستقبل

ثالثاً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز تبعا لمتغير الدخل الشهري للاسرة .

جدول رقم (٣٤)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز تبعا لمتغير الدخل الشهري للاسرة

الدخل الشهري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
اقل من ١٠٠ دينار	٢،٩٩	٠،٣٤	١،٥٣٨	٠،١٩
١٠٠-٢٠٠ دينار	٣،٠١	٠،٤١		
٢٠١-٣٠٠ دينار	٣،٠٥	٠،٣٣		
٣٠١-٤٠٠ دينار	٣،١٢	٠،٣٦		
اكثر من ٤٠٠ دينار	٣،٠٢	٠،٤٣		

يظهر من جدول (٣٤) أن قيمة (F) لمجال اتجاهات الشباب المتدريبين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز للعمل تبعاً لمتغير الدخل الشهري بلغت (١,٥٣٨) , وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على عدم وجود أثر لمتغير الدخل الشهري للاسرة على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز؛ و تعزى هذه النتيجة الى ان الفرد عندما ترتفع لديه قيم الانجاز فان ذلك يعني تفوقه في العمل و مثابرته , و يدل ايضا على ان كل ما يهتم الافراد به هو حجم الانجاز في مهنتهم بغض النظر عن المردود المادي , بالاضافة الى ان الدخل الشهري الحالي لافراد عينة الدراسة لا يشكل امراً

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

حاسماً في قيم دافعية الانجاز بالنسبة للوظائف الحكومية , و التي تتشابه فيها الظروف المختلفة و خاصة المعايير التي تضبط انجاز الافراد و تزيد من دافعيتهم .

- رابعاً : اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز تبعا لمتغير مدة التدريب .

جدول رقم (٣٥)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على مجال اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز تبعا لمتغير مدة التدريب

مدة التدريب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
فصلين	٢،٧٤	٠،٣٤	٩،٥٤٧	٠،٠٠
ثلاثة فصول	٢،٨٢	٠،٤١		
اربع فصول	٢،٩٦	٠،٤٢		

يظهر من جدول (٣٥) أن قيمة (F) لمجال اتجاهات الشباب المتدريبين في مؤسسة التدريب المهنى نحو الوظيفة الحكومية في ضوء الدافعية للانجاز تبعاً المتغير مدة التدريب بلغت (٩،٥٤٧), وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على وجود أثر لمتغير مدة التدريب على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز؛ ويعود السبب في ذلك أن مدة التدريب تساهم في زيادة دافعية الإنجاز لدى الافراد وتزيد من قدرة الأفراد على ضبط أنفسهم في العمل الدؤوب لحل المشكلة، وأنها تمكنهم من وضع خطط محكمة للسير عليها ومتابعتها بشكل حثيث للوصول إلى الحل , حيث انه كلما زادت مدة التدريب كلما اكتسب الفرد خبرة و مهارة اكثر , و ان ذلك يؤدي الى قدرتهم على الانجاز و الابداع في مهنتهم بصورة اكثر من غيرهم .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- **خامساً: اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز تبعا لمتغير نوع المهنة التي تتدرب عليها :**

جدول رقم (٣٦)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي(ANOVA) على اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز تبعا لمتغير نوع المهنة التي تتدرب عليها

الرقم	نوع المهنة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الاحصائية
١	تشكيل المعادن و الصيانة الميكانيكية العامة	٣،٠٦	٠،٢٥	٥،٠٤٠	٠،٠٠
٢	كهرباء (القوى)	٣،١٢	٠،٢٨		
٣	صيانة المركبات و الآليات	٣،٠٢	٠،٢٩		
٤	الالكترونيات	٣،١٢	٠،٢٨		
٥	حاسوب و تقنية معلومات	٣،١٦	٠،٣٧		
٦	الصناعة الغذائية	٣،٠٦	٠،٣٠		
٧	السكرتاريا و الخدمات و التجارية	٣،١٥	٠،٣٧		
٨	التكييف و التمديدات الصحية	٢،٧٦	٠،٢٥		
٩	التجميل و الحلاقة	٣،٠٢	٠،٣٥		
١٠	النجارة و التنجيد	٢،٩١	٠،٤٦		
١١	الدهان و الديكور	٣،٠١٠	٠،٣٦		
١٢	الحدادة	٢،٥٨	٠،٦٤		
١٣	الخياطة و تصميم الازياء	٣،١٠	٠،٣٥		

يظهر من جدول (٣٦) أن قيمة (F) لمجال اتجاهات الأفراد نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الدافعية لانجاز تبعاً لمتغير نوع منهة بلغت (٥,٠٤٠), وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) , وهذا يدل على وجود أثر لمتغير نوع المهنة التي يتدرب عليها الافراد على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الدافعية للانجاز ولصالح نوع المهنة (حاسوب وتقنية معلومات) بمتوسط حسابي (٣,١٦) ؛ و قد يرجع إلى دور التطبيع التنظيمي في تنمية اتجاهات العامل ومهاراته في استخدام الوقت و تلبية متطلبات العمل الناجح للارتقاء في السلم الـــوظيفي . وهـــذه النتيجـــة تتفـــق مـــع دراســـة محادين(٢٠٠٢) حيث أظهرت أن المهنة لها دور رئيسي في تشكيل قيم السعي نحو الترقـــي والدافعية للانجاز، وأشارت أيضا إلى أن طبيعة الالتحاق المهني في عمل داخل مؤســـسة أو منظمة يقود إلى التطلع نحو مراتب أعلى على سلم العمل.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الخاتمة و الاستنتاجات :

لقد هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية في ضوء بعض قيم العمل , لما تتميز به الوظيفة الحكومية من مميزات و حوافز تجعل هدف الشباب في الحصول عليها . و لقد كشفت نتائج الدراسة عن أهمية قيم العمل في توجيه الشباب المتدربين نحو العمل الحكومي , و يمكن ملاحظة ذلك بالاهمية الاجتماعية و الاقتصادية التي يتميز بها الموظف الحكومي , من ضمان و تامين على الحياة الى جانب الوضع الاجتماعي الذي يكسبه الفرد نتيجة عمله في القطاع الحكومي .

فالعنصر البشري بما يتميز به من موهبة و رغبة في العمل , يعتبر أهم عنصر من عناصر الإنتاج ، وأهم مورد حيوي و محوري تمتلكه المؤسسة ، أما الموارد الأخرى من أموال ومعدات وآلات فهي عوامل مساعدة ، فالإنسان بتخطيطه وحسن تدبيره واستخدامه لهذه الموارد يحقق الكفاءة الإنتاجية والأداء الجيد الذي تهدف إليه المؤسسات.

ومن أجل بلوغ تلك الأهداف يتعين على المؤسسات بمختلف أنواعها ,العمل على تحفيز المتدربين فيها عن طريق تحريك الدوافع الإنسانية بتطبيق الحوافز المادية والمعنوية لترغيبهم في التدريب و العمل والاستمرارية فيه ، ولن يتحقق ذلك إلا إذا ارتكزت على أسس موضوعية وعادلة لتحسين مستوى التدريب , بغرض التوصل إلى مستوى عالي من التدريب و الخبرة المهنية للشباب المتدربين فيها .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

والمجتمع الاردني بما يشهده من تحولات اجتماعية واقتصادية ، يفرض على قطاع الحكومي أن يلعـــب دورا مميزا سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي ؛ لأن كفاءة أداء الدولة يتوقف علـــى كفاءة أداء المستفيدين منها و هم فئـــة الشباب ، وذلك لإعطـــاء أهمية للوظيفة الحكومية وتطوير دورها في تشجيع الشباب على العمل و الاحساس بأهميته فـــي المجتمع .

و تعتبر الوظيفة الحكوميـــة من اهم القطاعـــات التي تـــساهم فـــي تحقـــيق التوازن الاجتماعـــي , و الاقتصـــادي , و استقرار المجتمع , لذلك تجدر الاشارة الـــى انه يجب على القطاع الحكومي تنمية معاييـــر و قيم العمل التي تشجع الشباب على الاخلاص في العمل , و التقدم و التطور و الرقي في التعامل مع الآخرين , مما يؤدي بالتالي الى تحسين صورة العمل في القطاع الحكومي بصورة افضل .

و لقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية :

١- بينت الدراسة تأثير قيم العمل التي اخذت بها الدراسة بدرجة كبيرة على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية , و المتمثلة في قيم الاندماجية في العمل , و القيم الاقتصادية , و القيم الاجتماعية , و قيم الدافعية للانجاز .

٢- وجود أثر لمتغير الجنس على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية لصالح الاناث في ضوء قيم الاندماجية في العمل, والقيم الاجتماعية , و قيم الدافعية للانجاز.

٣- وجود اثر لمتغير الجنس على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية لصالح الذكور في ضوء القيم الاقتصادية .

٤- عدم وجود اثر لمتغير العمر على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية في العمل , و القيم الاقتصادية , و القيم الاجتماعية .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

٥- وجود اثر لمتغير العمر على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الدافعية للانجاز .

٦- عدم وجود اثر لمتغير الدخل الشهري على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية , و القيم الاقتصادية , و القيم الاجتماعية , قيم الدافعية للانجاز .

٧- وجود أثر لمتغير مدة التدريب على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية , و القيم الاقتصادية , و قيم الدافعية للانجاز .

٨- عدم وجود اثر لمتغير مدة التدريب على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء القيم الاجتماعية .

٩- وجود اثر لمتغير نوع المهنة على اتجاهات افراد العينة نحو الوظيفة الحكومية في ضوء قيم الاندماجية , و القيم الاقتصادية , و القيم الاجتماعية , و قيم الدافعية للانجاز .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

التوصيات :

من خلال النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة يمكن ان نخرج بالتوصيات التالية :

١- اجراء دراسات و بحوث عن وظائف القطاع الحكومي للتعرف على ميل الافراد لها او اسباب عزوف الافراد عنها , و التعرف على المشكلات التي تواجه الافراد العاملين فيه و محاولة وضع حلول لها .

٢- زيادة توعية الشباب بأهمية العمل المهني و الحرفي و الصناعي , عن طريق الانتساب لمراكز التدريب المهني , و التي تؤهلهم الى العمل في وظائف تهيئ لهم مستوى معيشي مناسب .

٣- الاهتمام بالاختيار المهني للشباب المتدربين , بحيث يراعي التوافق بين قيم العمل التي يعتقدها تجاه العمل , و العمل على تنمية قيم العمل لديهم من خلال البرامج التدريبية التي تحث على الاخلاص و التعاون , مما يسهم في بتحسن صورة العمال الشباب في سوق العمل .

٤- العمل على زيادة فاعلية دور الشباب المتدربين بالمساهمة في تطوير سوق العمل الاردني , من خلال تقييم البرامج التدريبية التي يتلقونها في المؤسسة , و تطوير مهاراتهم المهنية , من خلال إطلاعهم على التطورات التكنولوجية الحديثة التي تخص مهنهم .

٥- ضرورة قيام القطاع الحكومي بتوفير كافة الطرق و السبل التي تحفز الشباب المتدربين على تفضيل العمل في وظيفة حكومية , حيث ان الشباب هم قوة المجتمع و القادرين على تنميته و المساهمة في نموه .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

٦- تكثيف جهود الحكومية بتوظيف اكبر قدر ممكن من الشباب المتدربين في مراكز التدريب المهني بأقل وقت ممكن بعد تخرجهم من تلك المراكز .

٧- تعديل اجراءات الترقية و الحوافز المقدمة للافراد في القطاع الحكومي لتشجيعهم على الانضمام بهذا القطاع .

٨- عمل بحوث و دراسات تتناول قيم العمل الاخرى , و توضيح اهميتها في الاختيارات المهنية للافراد .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

* قائمة المراجع :

أ- المراجع العربية :

١- اسماعيل , قباري محمد . ١٩٨٠م . **قضايا علم الاجتماع المعاصر** , منشاة المعارف , الاسكندرية .

٢- ابو حطب , فؤاد و السيد , عبد الحليم .١٩٩٧م . **علم النفس : فهم السلوك الانساني و تنميته** , المطابع الاميرية , القاهرة .

٣- أبو صيد , فوزية . ٢٠٠٠م . **التدريب و تنمية القوى العاملة , مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية** : ليبيا , مجلد ٦ .

٤- بتروفسكي ,أ . ف , و ياروشفسكي, م . ج .١٩٩٦م . **معجم علم النفس المعاصر**, ترجمة حمدي عبد الجواد و عبد السلام رضوان , دار العالم الجديد , القاهرة .

٥- بدوي ,احمد زكي .١٩٨٩م . **معجم مصطلحات التعليم الفني و التدريب** , الطبعة الاولى , دار الكتاب المصري , القاهرة .

٦- بركـــات , حليم .٢٠٠٠م . **المجتمع العـــربي في القرن العشرين** , مركز دراسات الوحدة العربية , بيروت .

٧- الجبالي , حسني .٢٠٠٣م . **علم النفس الاجتماعي** , مكتبة الانجلو المصرية , القاهرة .

٨- الحسن , إحسان محمد .١٩٨١م . **موسوعة علم الاجتماع** , دار الطليعة للطباعة و النشر , الاسكندرية .

© Arabic Digital Library Yarmouk University

٩- الحوراني , محمد عبد الكريم . ٢٠٠٨م . **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع** , الطبعة الاولى , دار مجدلاوي , عمان .

١٠- حيدر , فؤاد . ١٩٩٤م . **علم النفس الاجتماعي :دراسات نظرية و تطبيقية** , الطبعة الاولى , دار الفكر العربي للطباعة و النشر , بيروت .

١١- خروف , حميد . ٢٠٠٣م . **القيم من منظور اجتماعي** , مجلة علوم الانسانية , عدد ٢٠ , جامعة منتوري , الجزائر .

١٢- الخزاعلة , عبد العزيز . ١٩٩٤م . **اتجاهات الاردنيين نحو بعض المهن و علاقتها بسوق العمل** , منشورات جامعة اليرموك , مركز الدراسات الاردنية , اربد- الاردن .

١٣- خليفة , عبد اللطيف محمد . ٢٠٠٠م . **دافعية الانجاز** , دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع , القاهرة .

١٤- خليفة , عبد اللطيف محمد .١٩٩٢م . **ارتقاء القيم** , سلسلة عالم المعرفة .

١٥- خميسي , احمد. ١٩٩٦م . **غرس القيم و اكسابها** , مجلة بناة الاجيال , عدد ١٩, مجلد ٤ .

١٦- الدعيج , محمد و السلامة , حماد . ٢٠٠٧م . **اثر العولمة على القيم من وجهة نظر طلبة الجامعة الاردنية و جامعة الكويت** , مجلة العلوم الاجتماعية , مجلد ٣٥ , عدد ٣ , الكويت .

١٧- دورون , رولان و بارو , فرانسواز .١٩٩٧م . **موسوعة علم النفس** , ترجمة فؤاد شاهين , منشورات عويدات , بيروت .

© Arabic Digital Library Yarmouk University

١٨- رزوق , اسعد .١٩٨٧م . **موسوعة علم النفس** , الطبعة الثالثة , المؤسسة العربية للدراسات و النشر , بيروت .

١٩- روشيه , جي .١٩٨١م . **علم الاجتماع الاميركي : دراسة لاعمال تالكوت بارسونز** , ترجمة محمد الجوهري و احمد زايد , دار المعارف , القاهرة .

٢٠- ريجبو , رونالدي . ١٩٩٩م . **المدخل الى علم النفس الصناعي و التنظيمي الحديث** , ترجمة فارس حلمي , دار الشروق , بيروت .

٢١- زايتلن , أرفنج . ١٩٩٣م . **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع** , ترجمة محمود عودة و ابراهيم عثمان , دار المعرفة الجامعية , الاسكندرية .

٢٢- زهران , حامد و سريّ , إجلال . ٢٠٠٣م . **القيم السائدة و القيم المرغوبة في سلوك الشباب : بحث ميداني في البيئتين المصرية و السعودية** , عالم الكتب , القاهرة .

٢٣- زهران , حامد . ٢٠٠٣م . **علم النفس الاجتماعي** , الطبعة السادسة , عالم الكتب , القاهرة .

٢٤- الزيات , كمال عبد الحميد .٢٠٠١م . **العمل و علم إجتماع المهني الأسس النظرية و المنهجية** , دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع , القاهرة .

٢٥- زيدان , محمد مصطفى . ١٩٨٤م . **معجم المصطلحات النفسية و التربوية** , دار الشروق , جدة .

٢٦- السريحة , سعيد بن فالح . ٢٠٠٢م . **الصيت الاجتماعي للأعمال و أسس الاختيار المهني** , رسالة ماجستير غير منشورة , جدة , جامعة الملك عبد العزيز .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

٢٧- السيد , عبد الحليم و آخرون . ٢٠٠٢م . **علم النفس الاجتماعي المعاصر** , الطبعة الثانية , إيتراك للنشر و التوزيع , القاهرة .

٢٨- شحاتة , حسن و آخرون . ٢٠٠٣م . **معجم المصطلحات التربوية و النفسية** , الطبعة الاولى , الدار المصرية اللبنانية , القاهرة .

٢٩- شموط , نزار عبد السلام . ١٩٩٠م . **القيم المتعلقة بالعمل و صلتها بالتفضيل المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء** , رسالة ماجستير , كلية الدراسات العليا, الجامعة الاردنية , عمان – الاردن .

٣٠- الطجم , عبدالله و السواط , مطلق . ٢٠٠٣م . **السلوك التنظيمي** , دار الحافظ للنشر و التوزيع , جدة .

٣١- الطراونة , تحسين . ١٩٩٠م . **اخلاقيات القرارات الادارية** , مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات , مجلد ١٥ , عدد ٢ , عمان .

٣٢- طه , فرج عبد القادر و آخرون .١٩٩٣م . **موسوعة علم النفس و التحليل النفسي** , دار سعاد الصباح , الكويت .

٣٣- عاقل , فاخر .٢٠٠٣م . **معجم العلوم النفسية** , شعاع للنشر , حلب .

٣٤- عبد الجواد , مصطفى خلف . ٢٠٠٩م . **نظرية علم الاجتماع المعاصر** , دار المسيرة , عمان .

٣٥- عبد الله , مجدي احمد .٢٠٠٠م . **السلوك الاجتماعي و ديناميياته** , دار المعرفة الجامعية , الاسكندرية .

© Arabic Digital Library Yarmouk University

٣٦- عبد الله , نجلاء .١٩٩٢م . **القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري و علاقتها بالاداء الوظيفي** , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية الدراسات العليا , الجامعة الاردنية , عمان .

٣٧- عبد الرحيم , محمد . ١٩٩٤م . **السلوك الانساني في المنظمات** , الشركة العربية للنشر , القاهرة .

٣٨- عبد السلام , محمد عوض .١٩٨٦م . **الفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز** , دار المطبوعات الجديدة , الاسكندرية .

٣٩- العديلي , ناصر . ١٩٩٥م . **السلوك الانساني و التنظيمي** , مطابع معهد الادارة العامة , الرياض .

٤٠- العطية , ماجدة . ٢٠٠١م . **سلوك المنظمة : سلوك الفرد و الجماعة** , دار الشروق , عمان .

٤١- عسكر , علي . ٢٠٠٥م . **الاسس النفسية و الاجتماعية للسلوك في مجال العمل** , دار الكتاب الحديث , الكويت .

٤٢- عقل , محمود عطا . ٢٠٠١م . **القيم السلوكية** , مكتب التربية العربي لدول الخليج , الرياض .

٤٣- علام , اعتماد و آخرون . ٢٠٠٧م . **قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري** , مكتبة الانجلو المصرية , القاهرة .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

٤٤- العمر , معن خليل . ٢٠٠٠م . **معجم علم الاجتماع المعاصر**, الطبعة الاولى , دار الشروق للنشر و التوزيع , عمان .

٤٥- العميان , محمود . ٢٠٠٢م . **السلوك التنظيمي** , دار وائل للنشر و التوزيع ,عمان.

٤٦- عويضة , كامل محمد . ١٩٩٦م . **علم النفس الاجتماعي** , الطبعة الاولى , دار الكتب العلمية , بيروت .

٤٧- غيث , محمد عاطف . ١٩٨٠م . **قاموس علم الاجتماع** , دار المعرفة الجامعية , الاسكندرية .

٤٨- غيث , محمد عاطف . ١٩٨٧م . **علم الاجتماع** , دار المعرفة الجامعية , الاسكندرية .

٤٩- فرانسيس , ديفيد و دكوك , مايك . ١٩٩٥م . **القيم التنظيمية** , ترجمة عبد الرحمن احمد الهيجان , معهد الادارة العامة , الرياض .

٥٠- فيله , فاروق و عبد المجيد , محمد . ٢٠٠٤م . **السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية** , دار المسيرة للنشر و التوزيع , عمان .

٥١- فيله , فاروق و الزكي , احمد . ٢٠٠٤م . **معجم المصطلحات التربية لفظاً و إصطلاحاً** , دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر , الاسكندرية .

٥٢- كامل , سهير احمد .٢٠٠١م . **علم النفس الاجتماعي بين التنظير و التطبيق** , مركز الاسكندرية للكتاب , الاسكندرية .

© Arabic Digital Library Yarmouk University

٥٣- كشرود , الطيب . ١٩٩٥م . **علم النفس الصناعي و التنظيمي الحديث** , منشورات جامعة قان يونس , ليبيا .

٥٤- مارشال , جوردن . ٢٠٠٠م . **موسوعة علم الإجتماع** , ترجمة محمد الجوهري و آخرون , المجلد الأول , المجلس الأعلى للثقافة , القاهرة .

٥٥- المحادين , حسين طه . ٢٠٠٠م . **قيم العمل : دراسة سوسيولوجية جيلية في المجتمع الاردني** , دار بولاق , عمان – الاردن .

٥٦- المجالي , قبلان . ١٩٩٠م . **المكانة الاجتماعية للمهن و الوظائف الشائعة في المجتمع الاردني دراسة ميدانية** , مجلة العلوم الاجتماعية , مجلد ١٨, عدد١ .

٥٧- المشعان , عويد . ١٩٩٢م . **التوجيه المهني** , مكتبة الفلاح , الكويت .

٥٨- مصطفى , طلال عبد المعطي . ١٩٩٧م . **فلسفة القيم و بنية المجتمع** , مجلة المعرفة , عدد ٤١ , مجلد ١٥ .

٥٩- المصري , محمد عبد الغني . ١٩٨٦م . **اخلاقيات المهنة** , مكتبة الرسالة الحديثة , عمان .

٦٠- المغربي , كامل محمد . ٢٠٠٤م . **السلوك التنظيمي : مفاهيم اسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم**, دار الفكر , عمان .

٦١- منصور , محمد جميل . ١٩٨١م . **قيم العمل للمراهقين السعوديين** , مجلة كلية التربية , جامعة ام القرى , عدد ٧ , صـــ ١٣٧- ١٦٤ .

٦٢- مؤسسة التدريب المهني . ٢٠٠٧م . **التقرير السنوي لعام ٢٠٠٧** , مؤسسة التدريب المهني ,عمان .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

٦٣- مؤسسة التدريب المهني . ٢٠٠٨م. **التقرير السنوي لعام ٢٠٠٨** , مؤسسة التدريب المهني , عمان .

٦٤- مؤسسة التدريب المهني . ١٩٩٧م . **وقائع مؤتمر تطوير التدريب المهني في الأردن** , مؤسسة التدريب المهني , عمان .

٦٥- ميتشل , دينكن . ١٩٨٦م . **معجم علم الاجتماع** , ترجمة د. احسان محمد الحسن , الطبعة الثانية , دار الطليعة للطباعة و النشر , بيروت .

٦٦- النسور , عبد الحكيم عبد الله .٢٠٠١م . **الإستثمار في التدريب المهني و أثره على سوق العمل الأردني خلال الفترة ١٩٨٠-١٩٩٨** , رسالة ماجستير, كلية الدراسات العليا , الجامعة الأردنية ,عمان .

٦٧- الهاشمي , عبد الحميد . ١٩٨٦م . **المرشد في علم النفس الصناعي**, الطبعة الثانية , دار الشروق , جدة .

٦٨- هنا , عطية . ١٩٨٦م . **اختيار القيم و استخدامها** , دار القلم , الكويت .

٦٩- الهيتي , صلاح الدين . ٢٠٠٥م . **تأثير الاختلافات المحتملة للقيم الثقافية في اداء العاملين : دراسة ميدانية في مدينة الملك حسين بن عبد الله الصناعية** , المجلة الاردنية في ادارة الاعمال , مجلد ١ , عدد ١ .

٧٠- الوريكات , عايد . ١٩٩٨م . **اتجاهات المرأة العاملة نحو القيم الاسرية و الاجتماعية و الاقتصادية للعمل في محافظة الكرك : دراسة ميدانية** , مجلة ابحاث اليرموك سلسلة علوم الانسانية و الاجتماعية , مجلد ١٤ , عدد ٣ , صــ ١٨٧- ٢٠٥ .

© Arabic Digital Library Yarmouk University

٧١- يوسف , ماجي وليم .١٩٩٠م . **قيمة العمل في ضوء مكانة التخصص و العائد المادي** , رسالة ماجستير , كلية الدراسات العليا , الجامعة الاردنية , عمان – الاردن

٧٢- يونس , انتصار . ٢٠٠٠م . **السلوك الانساني** , دار المعارف , القاهرة .

ب – المراجع الأجنبية :

١- Anderson,W.(١٩٤٣),**The Occupational Attitudes of Colledge men** , Journal of social psychology. Vol.٥ .

٢- Colley, helen, James, david, Tedder Michael, and Diment , kim (٢٠٠٣) **Learning as becoming in vocational education and training: class, gender and the role of vocational habitus**, *Journal of Vocational Education and Training* Vol ٥٥, No ٤, pp ٤٧١-٤٩٦ .

٣- Dutta,Ratna(١٩٩٠),**Values in models of Modernization**, vikas publications, London .

٤- Edwin ,Monroe Keith, JR.(١٩٧٦). **THE WORK VALUES AND CAREER MATURITY OF COMMUNITY COLLEGE TRANSFER AND NATIVE STUDENTS .**

http://www.archive.org/stream/workvaluescareer٠٠keitrich/workvaluescareer٠٠keitrich_djvu.txt ٣٠\١١\٢٠١٠

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

٥- Ojiakudiniro, Donatus and Onyinye , Theresa (٢٠٠٩). **Gender, Residential Area And Work Values Of Secondary School Adolescents In Nigeria** , Ninth Annual IBER & TLC Conference Proceedings ٢٠٠٩ Las Vegas, NV, USA .

http://www.cluteinstitute.com/programs/las_vagas_٢٠٠٩/article٪٢٠١٤٣.pdf استرجعت بتاريخ ٢٠١٠\١٢\٢٥

٦- Scolum, Walter(١٩٦٦), **Occupational careers**, Aldine Pub.Com.Chicago .

٧- Stadler, Barbara Elisabith (٢٠٠٦), **Training certificates and their impact on employability, work values and well-being of young people : the case of the retail sales and hotel sectors in Switzerland .**

http://www.vet-research.net/ECER_٢٠٠٦/sep١٥/session_٨d/P٠٦٩٣

٢٠\١١\٢٠١٠

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك

كلية الآداب

قسم علم الاجتماع و الخدمة الاجتماعية

الاخوة والاخوات ، السلام عليكم و رحمة الله و بركاته .

اقوم حاليا باجراء دراسة على الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني بهدف معرفة اتجاهاتم نحو الوظيفة الحكومية ، و هي بعنوان " اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية : دراسة سوسيولوجية في قيم العمل " و هي متطلب لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع في جامعة اليرموك ، لذا ارجو التكرم بالاجابة على جميع الاسئلة مع العلم ان جميع المعلومات التي سوف تدلي بها ستحظى بالسرية التامة و سوف تستخدم لاغراض البحث العلمي .

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الباحثة

بيان خالد الطلافيح

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

* المحور الاول : الخصائص الاجتماعية و المهنية :

1. الجنس 1- □ ذكر . 2- □ أنثى .

2. العمر : 1- □ 16 الى 19 سنة . 2- □ 20 الى 25 سنة .

3- □ 26 الى 30 سنة . 4- □ أكثر من 30 سنة .

3. الحالة الاجتماعية : 1- □ أعزب . 2- □ متزوج .
3- □ أرمل . 4 - □ مطلق .

4. الحالة التعليمية : 1- □ إعدادي . 2- □ ثانوي .
3- □ جامعي . 4- □ أخرى .

5. مكان الإقامة : 1- □ مدينة . 2- □ قرية . 3- □ مخيم .

6. الدخل الشهري للأسرة : 1- □ أقل من 100 دينار .
2- □ من 100 الى 200 دينار . 3 - □ من 201 الى 300 دينار 4- □ من 301 الى 400 دينار . 5- □ أكثر من 400 دينار.

7. درجة تعليم الأب : 1- □ ابتدائي . 2- □ إعدادي . 3- □ ثانوي .
4- □ جامعي . 5- □ أخرى .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

8. درجة تعلم الأم : 1- □ ابتدائي . 2- □ إعدادي . 3- □ ثانوي .
4- □ جامعي . 5- □ أخرى .

9. مهنة الأب : 1- □ قطاع حكومي . 2- □ قطاع خاص . 3- □ قطاع زراعي
4- □ متقاعد . 5- □ لا يعمل .

10. مهنة الأم : 1- □ قطاع حكومي . 2- □ قطاع خاص . 3- □ قطاع زراعي 4- □ متقاعد . 5- □ ربة منزل .

11. مدة التدريب التي تتلقاها : 1- □ فصلين .
2 - □ ثلاثة فصول . 3- □ اربع فصول .

12. نوع المهنة التي تتدرب عليها : 1- □ تشكيل المعادن و الصيانة الميكانيكية
2- □ كهرباء (قوى) . 3- □ صيانة المركبات و الآليات .
4- □ الالكترونيات . 5- □ حاسوب و تقنية معلومات .
6- □ الصناعة الغذائية . 7- □ السكرتاريا و الخدمات التجارية
8- □ التكييف و التمديدات الصحية . 9- □ التجميل و الحلاقة .
10- □ النجارة و التنجيد . 11- □ الدهان و الديكور .
12- □ الحدادة . 13- □ الخياطة و تصميم الازياء .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

* المحور الثاني : قيمة الاندماجية في العمل :

- إلى أي مدى تعتقد ان الوظيفة الحكومية يمكن ان تحقق الجوانب التالية ؟

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا اعلم	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1- الاستقرار الوظيفي .					
2- اكتساب خبرة عملية اكثر .					
3- الشعور بالراحة .					
4- بيئة عمل مناسبة .					
5- المساهمة في ابتكار الافكار الجديدة .					
6- مكانة وظيفية مميزة .					
7- تطبيق القوانين و الالتزام بها .					
8- الالتزام بالوقت .					
9- المحافظة على اخلاقيات العمل .					
10- القدرة على التصرف بحزم في أوقات الأزمات .					
11- تحقيق الرغبات و الميول في العمل .					
12- الملائمة بين قدراتك و العمل					

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

.					
13- الاستقرار الاقتصادي .					
14- التسامح مع الآخرين في العمل .					

* المحور الثالث : القيمة الاقتصادية للعمل :

- إلى أي مدى تعتقد ان الوظيفة الحكومية يمكن ان تحقق الجوانب التالية ؟

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا اعلم	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1- مكافآت و حوافز مادية .					
2- ترقية اسرع .					
3- علاوات سنوية .					
4- استقرار الدخل المادي .					
5- التأمين الصحي الدائم .					
6- القدرة على التوفير .					
7- الضمان الاجتماعي الدائم .					
8- ساعات عمل اضافية .					
9- تأمين الاحتياجات المادية لك .					

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

10- العمل لفترة طويلة مقابل عائد مادي أقل .					
11- تحصيل دخل مادي اكثر من المهن الاخرى .					
12- ملائمة الدخل مع مدة العمل .					

* المحور الرابع : القيمة الاجتماعية للعمل .

- إلى أي مدى تعتقد ان الوظيفة الحكومية يمكن ان تحقق الجوانب التالية ؟

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا اعلم	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1- الرفاه الاجتماعي .					
2- النفوذ الاجتماعي .					
3- علاقات و معارف اجتماعية .					
4- كسب احترام الآخرين .					
5- القدرة على مساعدة الاقارب و المعارف .					
6- مكانة اجتماعية مرموقة .					
7- مجالات جديدة للتفاعل مع الآخرين .					

© Arabic Digital Library Yarmouk University

8- تقدير افراد المجتمع لك .					
9- مستوى معيشي مناسب .					
10- ضمان مستقبل المهنة .					
11-الشعور بالاعتداد بالذات بصورة اكبر .					

* المحور الخامس : قيمة الدافعية للإنجاز .

- إلى أي مدى تعتقد ان الوظيفة الحكومية يمكن ان تحقق الجوانب التالية ؟

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا اعلم	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1- التفوق في أداء العمل .					
2- تحسين مستوى الاداء في العمل .					
3- النجاح المتواصل في العمل .					
4- المثابرة في العمل .					
5- القدرة على تحمل مسؤولية العمل .					
6- أهمية التعاون اثناء العمل .					

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

7- تطوير المهارات الوظيفية .					
8- الالتزام و الجدية في الاداء .					
9- الدقة في العمل .					
10- التغلب على المشكلات في العمل .					
11- استثمار كامل الجهد في العمل.					
12- الشعور بتقدير الآخرين لك .					

© Arabic Digital Library-Yarmouk University





أعداد المتدربين والخريجين للعام 2008م ضمن جميع المستويات
Number of Trainees and Graduates in all Levels in 2008

مركز التدريب المهني اربد / اناث

Vocational Training Center Irbid / Females

Table No. (12-4) جدول رقم

خريج Graduate		منتظم Regular		جديد New Trainee		المستوى Level	التخصص Field	الرقم No.
أ F	ذ M	أ F	ذ M	أ F	ذ M			
0	0	1	0	0	0	المهني Craftsman	سكرتير / طابع	1
0	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**		**Total** المجموع	
0	7	0	8	0	0	الماهر Skilled	حلواني شرقي	2
1	0	3	0	0	0		حلاق نساء	3
0	0	5	0	0	0		خياط ملابس خارجيه نسائيه	4
1	**7**	**8**	**8**	**0**	**0**		**Total** المجموع	
7	2	0	0	12	2	محدد المهارات Semi-skilled	مشغل آلة الدرزة	5
72	0	0	0	80	0		مساعد حلاق نساء	6
11	0	0	0	12	0		صانع معجنات	7
0	0	0	0	10	0		مساعد حلواني	8
90	**2**	**0**	**0**	**114**	**2**		**Total** المجموع	
33	0	47	0	36	0	المستوى الأول First Level	التجميل	9
26	0	13	0	25	6		تطبيقات حاسوبية عامة	10
24	0	18	0	34	0		السكرتارية وإدارة المكاتب	11
6	0	9	0	12	0		تصميم الأزياء وتصنيع الملابس	12
89	**0**	**87**	**0**	**107**	**6**		**Total** المجموع	
180	**9**	**95**	**8**	**221**	**18**		**Grand Total** المجموع العام	



Arabic Digital Library-Yarmouk University

أعداد المتدربين والخريجين للعام 2008م ضمن جميع المستويات

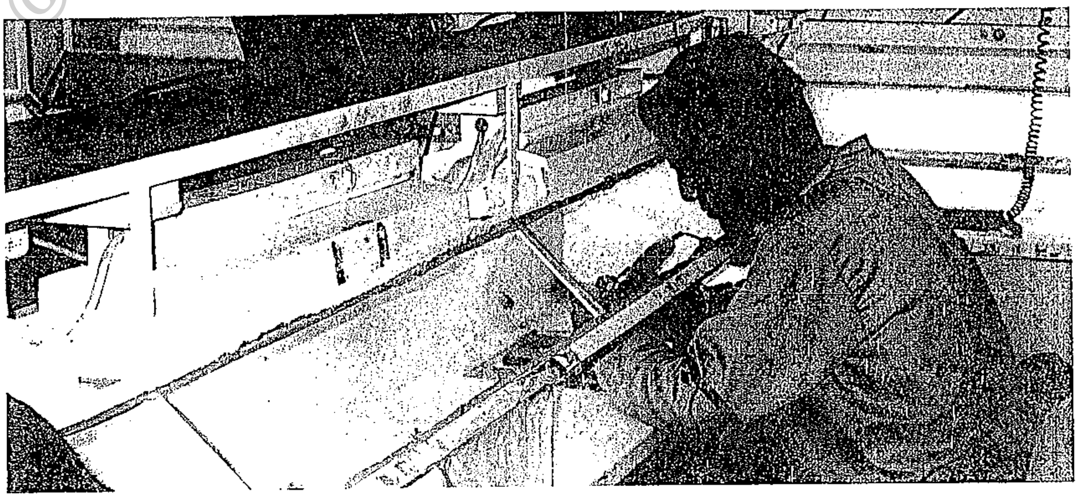
Number of Trainees and Graduates in all Levels in 2008

مركز التدريب المهني / الرمثا

Vocational Training Center / Ramtha

Table No. (10-4) جدول رقم

خريج Graduate		منتظم Regular		جديد New Trainee		المستوى Level	التخصص Field	الرقم No.
إ F	ذ M	إ F	ذ M	إ F	ذ M			
0	0	0	0	0	9	الماهر Skilled	ميكانيكي شاحنات وحافلات	1
0	8	0	9	0	10		كهربائي تمديدات منزليه	2
0	8	0	10	0	11		كهربائي مركبات	3
0	4	0	6	0	5		نجار أثاث	4
0	6	0	7	0	0		خراطة	5
0	9	0	10	0	12		لحيم أنابيب	6
0	5	0	5	0	0		حداد المنيوم	7
0	28	0	28	0	18		ميكانيكي أجهزة تكييف وتبريد منزلية	8
0	2	0	3	0	0		ميكانيكي صيانة آلات خياطة	9
0	70	0	78	0	65		Total المجموع	
0	2	0	2	0	0	محدد المهارات Semi-skilled	مساعد خراط	10
0	2	0	2	0	4		مساعد كهربائي مركبات	11
0	0	0	0	0	1		مساعد كهربائي تمديدات منزلية	12
0	4	0	4	0	5		Total المجموع	
19	0	24	0	8	1	المستوى الأول First Level	تطبيقات حاسوبية عامة	14
1	1	1	6	0	0		تصميم الازياء وتصليح الملابس	15
0	0	0	0	0	12		حلاق رجال	16
20	1	25	6	8	13		Total المجموع	
20	75	25	88	8	83		Grand Total المجموع العام	



© Arabic Digital Library-Yarmouk University





خريج Graduate		منتظم Regular		جديد New Trainee		المستوى Level	التخصص Field	الرقم No.
إ F	ذ M	إ F	ذ M	إ F	ذ M			
0	0	0	22	0	22	المستوى الثالث Third Level	تقني	14
0	0	0	13	0	15		دبلوم جامعة البلقاء التطبيقية	15
0	0	0	35	0	37		المجموع Total	
3	81	4	155	6	161		المجموع العام Grand Total	

أعداد المتدربين والخريجين للعام 2008م ضمن جميع المستويات
Number of Trainees and Graduates in all Levels in 2008

معهد تدريب تكنولوجيا المعلومات / اربد
Information Technology Training Institute / Irbid

Table No. (8-4) جدول رقم

خريج Graduate		منتظم Regular		جديد New Trainee		المستوى Level	التخصص Field	الرقم No.
إ F	ذ M	إ F	ذ M	إ F	ذ M			
120	19	0	0	120	19	تدريب مستمر Continuous Training	الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب	1
10	0	0	0	10	0		مستخدم برامج تطبيقية حاسوبية	2
130	19	0	0	130	19		المجموع Total	
19	6	19	6	0	0	المستوى الأول First Level	تطبيقات حاسوبية عامة	3
11	0	11	0	9	11		مستخدم برامج تطبيقية حاسوبية عامة	4
30	6	30	6	9	11		المجموع Total	
160	25	30	6	139	30		المجموع العام Grand Total	

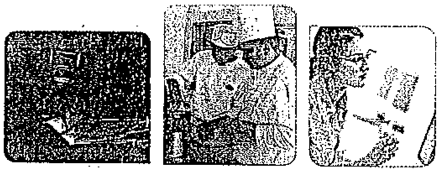
© Arabic Digital Library-Yarmouk University

أعداد المتدربين والخريجين للعام 2008م ضمن جميع المستويات
Number of Trainees and Graduates in all Levels in 2008

مركز التدريب المهني / حكما
Vocational Training Center / Hakama

Table No. (9-4) جدول رقم

خريج Graduate		منتظم Regular		جديد New Trainee		المستوى Level	التخصص Field	الرقم No.
إ F	ذ M	إ F	ذ M	إ F	ذ M			
0	11	0	13	0	0	المهني Craftsman	الكتروني عام مركبــــات	1
0	11	0	13	0	0		المجموع Total	
0	7	0	6	0	4	الماهر Skilled	خـــراط	2
0	4	0	3	0	6		ميكانيكي تدفئة مركزيـة	3
0	7	0	9	0	12		ميكانيكي تمديدات صحيـة	4
0	15	0	18	0	28		كهربائي مركبـــات	5
0	6	0	6	0	9		ميكانيكي شاحنات وحافلات	6
0	20	0	23	0	16		ميكانيكي مركبات خفيفـة	7



6. في مجال تطوير العاملين

تدريب (2431) مشاركاً من موظفي المؤسسة في المجالات الإدارية والفنية والمسلكية حرصاً منها على رفع كفاءة الموظفين العاملين فيها بهدف تطوير أدائهم والذي سيؤدي إلى تحسين نوعية مخرجات العملية التدريبية حيث قدرت كلفة تنفيذ هذه الدورات (210.000) ديناراً.

7. في مجال التوسعات الإنشائية

تضمنت خطة المؤسسة للعام 2008 إنشاء مبنيين الأول لإدارة المؤسسة والثاني لمديرية إقليم الشمال وإضافات وإجراء ما يلزم من صيانة لبعض معاهد ومراكز التدريب بكلفة إجماليه تقدر بـ (4.395.000) دينار

8. التجهيزات

تطلعت المؤسسة في خطتها إلى تحديث بعض التجهيزات في المعاهد/ المراكز وتجهيز المعاهد/ المراكز الجديدة بكلفة مالية قد تصل إلى (2.170.000) دينار.

9. في مجال التعاون المحلي والإقليمي والدولي

1-9 التعاون مع القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني ومؤسسات القطاع الحكومي والهيئات والنقابات المهنية في مجال إعداد وتدريب القوى العاملة وتنظيم سوق العمل.

2-9 التعاون مع الدول العربية والهيئات والمنظمات العربية وتبادل الخبرات والمعلومات والدراسات.

3-9 التعاون مع الحكومات والهيئات والمنظمات الدولية ذات العلاقة بالتدريب المهني والتعليم التقني للمساهمة في تطوير وبناء القدرات المؤسسية للمؤسسة وتحسين وزيادة كفاءة وفاعلية اداء معاهدها/ مراكزها ومن بين هذه الجهات:

- الوكالة اليابانية للانماء الدولي/ JICA
- مؤسسة بناء القدرات الالمانية Inwent
- الوكاله الالمانية للتعأون الدولي GTZ
- الشركة الهولندية pum
- مؤسسة التدريب الأوروبية ETF
- الحكومة السنغافورية
- الوكالة الكورية للانماء الدولي COICA

وغيرها

10. في مجال الإعلام والاتصال

1-10 تسويق خدمات التدريب المهني التي تنفذها المؤسسة مع شركات تدريبية واستشارية.

2-10 عقد دورات تدريبية لتعزيز مهارات الاتصال الداخلي والخارجي لدى الكادر الفني.

3-10 تسويق البرامج التدريبية التي تنفذها المؤسسة لدى مؤسسات المجتمع المدني وأصحاب العمل.

4-10 تعزيز التعاون والتنسيق مع مختلف وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية لإبراز المؤسسة وإظهار نشاطاتها.

5-10 تنفيذ حملة إعلامية وإعلانية خلال فترة القبول والتسجيل لعام 2008/2007 بالتعاون مع أصحاب الإختصاص في هذا المجال.

6-10 التطوير والتحديث المستمر للموقع الإلكتروني للمؤسسة وتفعيله من خلال تزويده بأنشطة المؤسسة.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University





مديرية التدريب المهني/ إقليم الشمال - معاهد ومراكز التدريب التابعة لها
Vocational Training Directorate/ North region - VTC Institutes and Centers

رقم No.	المعهد/ المركز Center/ Institute	المحافظة Governorate	المساحة م² Area m²	الطاقة الاستيعابية Capacity (متدرب)	الهاتف Telephone	الفاكس Fax	البريد الإلكتروني Email Address	الموقع Location
	يرية التدريب المهني/ إقليم الشمال Vocational Training Directorate/ North regi	إربد Irbid	-	-	7102982	7102005	vtc.north-dir@vtc.govt.jo	شارع الحصن
	معهد تكنولوجيا المعلومات/ إربد Information Technology Institute/ Irbid	إربد Irbid	650	51	7240895	7102037	vtc.itti-irbid@vtc.gov.jo	شارع الحصن
	مركز التدريب المهني/ حكما Vocational Training Centre/Hakama	إربد Irbid	6352	338	7200895	7410660	vtc.hakama@vtc.gov.jo	حكما
	مركز التدريب المهني/ الرمثا Vocational Training Centre/ Ramtha	إربد Irbid	3051	211	7391121	7395269	vtc.ramtha@vtc.gov.jo	مدينة الحسن الصناعية
	مركز التدريب المهني/ المشارع Vocational Training Centre/ Mashara	إربد Irbid	2748	215	6560082	6560314	vtc.masharee@vtc.gov.jo	المشارع
	مركز التدريب المهني/ إربد Vocational Training Centre/Irbid	إربد Irbid	2556	277	7101872	7103885	vtc.irbid-f@vtc.gov.jo	زبدة فركوح
	مركز التدريب المهني/ عجلون Vocational Training Centre/Ajloun	عجلون Ajloun	4049	198	5 /6445886	6445077	vtc.ajloun@vtc.gov.jo	عجلون
	مركز التدريب المهني/ جرش Vocational Training Centre/Jerash	جرش Jerash	3739	185	6341398	6341966	vtc.jarash@vtc.gov.jo	جرش
	مركز التدريب المهني/ المفرق Vocational Training Centre/Mafraq	المفرق Mafraq	5198	190	6230156	6230147	vtc.mafraq@vtc.gov.jo	المفرق

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

كلية الآداب
قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

الرقم: (ك ا/١٢) / ١٠٧/
التاريخ: ٢٤/محرم/١٤٣١ هـ
الموافق: ١٠/ ١/ ٢٠١٠ م

الى من يهمه الأمـــــــر

تحية طيبة وبعد،

فأرجو العلم بأن الطالبة بيان خالد الطلافيح ورقمها الجامعي (٢٠٠٥٧٧٠٠٠٥) تخصص ماجستير علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية/ تقوم بإعداد دراسة بعنوان :

اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية
دراسة سوسيولوجية في قيم العمل

وعليه أرجو تكرمكم بمساعدتها من اجل إنجاز مهمتها .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،

رئيس قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

د. محمد الحورانـــــي

تلفون: ٩٦٢-٢-٧٢١١١١١   فاكس: ٩٦٢-٢-٧٢٧٤٧٢٥   اربد- الأردن

© Arabic Digital Library-Yarmouk University